

Ce texte vous est fourni avec l'autorisation de l'éditeur. Toute reproduction doit se conformer à la législation en vigueur dans le domaine du droit d'auteur. [Services documentaires multimedia]

Gérontophile, Vol. 19, no 3, été 1997, p. 21-29. -- N° Repère: 9854462

Vieillesse au travail et personnalité

Danielle Riverin-Simard, Ph.D., Université Laval

Plusieurs mythes et stéréotypes personnels et sociaux circulent à propos de la vieillesse: tendances trop marquées à associer vieillissement et maladie, à sous-estimer les capacités de la personne située dans la seconde partie de sa vie, à la marginaliser, etc. Or, il ne peut y avoir véritablement d'intervention en gérontologie sans questionner ces mythes et stéréotypes, sans remettre en cause les façons de concevoir l'individu vieillissant. Selon la psychologie développementale (Birren et Schaie, 1996), le vieillissement est un phénomène progressif qui appartient à un cycle d'évolution biologique normal. Chaque étape de la vie apporte ses défis, richesses et déficiences. L'individu vieillissant (tout individu s'inscrit dans un processus de vieillissement dès sa naissance) doit être conçu comme étant, avant tout, une personne humaine avec des ressources potentielles particulières. C'est en ce sens aussi, croyons-nous, que nous devons penser les liens de l'adulte vieillissant avec le travail sous toutes ses formes.

La notion de vieillissement au travail ou de carrière des premières décennies du XXI^e siècle n'aura certes pas la même configuration. Les dimensions linéaires et stables auront désormais fait place à des composantes non linéaires, instables et même chaotiques. Les adultes rendus à la deuxième partie de leur vie auront déjà connu de nombreuses transitions professionnelles: changements d'emploi, carrières composites, perfectionnements multiples, etc.

Devant cet état de faits, plusieurs questions se posent. Sur un plan micro-social, on se demande comment concevoir le vieillissement au travail avec cette complexité d'une société aux prises avec des transformations profondes? Peut-on encore parler de carrière chez les 40 ans et plus, dans un monde en changement constant? Si la situation diffère largement selon le statut socio-économique (Savickas et Walsh, 1996), en est-il de même selon la personnalité de l'adulte? En vieillissant au travail, envisage-t-on d'une manière particulière la précarité, la flexibilité, l'instabilité, l'intermittence et l'insécurité?

Nous croyons que c'est surtout dans les préoccupations de ces adultes que nous pourrions lire, à travers leurs témoignages, leurs besoins, leurs attentes, leurs craintes, leur façon d'appréhender leur rapport au monde du travail, avec les différentes étapes qui les attendent, les transitions inévitables, leurs éléments de continuité ou de rupture. Ainsi, sur

la foi d'entrevues menées auprès de presque un millier d'entre eux, nous dégageons un portrait hétérogène du vieillissement au travail des adultes situés dans la seconde moitié de leur vie, selon leur type de personnalité.

Méthodologie

Le schéma de recherche s'est établi en combinant deux types de prises séquentielles de données telles que préconisées par Schaie (1992), la méthode «time-sequential» et la méthode «cross-sequential». Fassingier et Schlossberg (1992) et Hampson (1988) reconnaissent l'intérêt d'une telle combinaison même si elle n'élimine pas toutes les menaces en regard de la validité interne ou la confusion qui peut subsister entre les effets de la génération, de la culture, de l'âge ou des changements au niveau du moi (ex.: Baltes, 1987).

Pour l'aspect «time-sequential», l'étude des cohortes portait sur trois moments différents, espacés de cinq ans chacun, soit une période de cinq ans considérée rétrospectivement, le moment présent, et une période de cinq ans considérée prospectivement. «The time-sequential method requires the empirical observation of a given set of age levels at each of several times of measurement» (Nesselroace et Labouvie, 1985, p.51). Selon ces auteurs (1985), cette méthode serait la plus sensible pour élucider la perception par les sujets de l'impact de l'âge et des conditions historiques sur leur vécu actuel et sur l'avenir envisagé.

Pour l'aspect «cross-sequential», l'échantillon a été stratifié en neuf strates d'âge (cinq ans chacune) afin d'observer des sujets d'âges différents à une même période historique. «According to cross-sequential method, several cohorts are assessed for the same set of times of measurement, thought at different ages» (Nesselroade et Labouvie, 1985, p.51). Selon Schaie (1992), une telle méthode permet d'observer des variations liées aux sujets eux-mêmes et à la période historique plutôt qu'à l'âge.

[début de la p. 22 du texte original]

L'échantillon est composé de 941 adultes du Québec métropolitain. Ils se répartissent selon plusieurs variables:

1. les secteurs de travail, soit le privé (17 firmes), le public (11 organismes) et le parapublic (15 agences);
2. l'âge (23 à 67 ans);
3. le sexe (454 femmes, 487 hommes);
4. le statut socio-économique (classification de Blishen, Carroll et Moore, 1987), soit 312 de classe aisée, 342 de classe moyenne et 287 de classe défavorisée;

5. le type de personnalité vocationnelle (selon la classification de Holland, 1992), soit 192 de type réaliste, 128 de type investigatif, 117 de type artistique, 141 de type social, 173 de type entreprenant et 190 de type conventionnel.

La cueillette des données a utilisé une approche qui gagne peu à peu la faveur des chercheurs, soit l'approche qualitative à travers l'analyse narrative des histoires de vie, recommandée par Smith (1994) et Rorer (1990). La cueillette des données s'est faite au moyen d'entrevues semi-structurées.

L'analyse de contenu visait le côté psychologique et s'est donc centrée sur la personne. Elle s'est inspirée des étapes de Horth (1986) et de Clapier-Valladon (1983). Ces étapes consistent à faire une première lecture dite flottante, puis à procéder à l'analyse du matériel, avec deux types de catégories, soit des catégories pré-existantes auxquelles s'ajoutent ou se substituent éventuellement des catégories déterminées en fonction et au fur et à mesure de l'analyse des données. Ces nouvelles catégories ont été retenues quand plus du tiers des sujets de chaque type de personnalité y réfèrent. Par ailleurs, l'analyse détaillée se faisait de façon intra- et inter-catégorielle ou, si on veut, horizontale et verticale. Enfin, l'analyse globale se situait au niveau symbolique, permettant de dépasser le niveau de ce qui était dit pour en atteindre l'interprétation (Schwandt, 1994; Clapier-Valladon, 1983).

RÉSULTATS

Nous présentons ici les extraits des résultats de l'analyse comparative des étapes de la seconde partie de la vie selon les six types de personnalité de Holland (détails, re: Riverin-Simard, 1996).

Le type artistique

Les adultes de type artistique se définissent plus volontiers par leur savoir-être vocationnel [<note 1>](#) que par leur savoir-faire vocationnel [<note 2>](#). Ce savoir-être est relié à leur créativité, à leur singularité et à leur originalité. Voici quelle est l'évolution de la vie au travail de ce type de personnalité dans la seconde moitié de la vie au travail.

Devenues à l'étape précédente (vers 40 ans) de plus en plus conscientes de leurs capacités créatrices, les personnes de type artistique de 45 ans, confrontées aux exigences contraignantes et souvent contradictoires du milieu, se posent des questions et remettent même en doute leurs compétences.

Par la suite, vers 50 ans, elles tirent profit de l'expérience de leurs nombreuses transitions professionnelles en affirmant plus solidement la particularité de leur savoir-faire artistique et leur besoin d'une liberté d'action dans le milieu de travail.

Vers 55 ans, elles se penchent sur l'image que peut projeter l'ensemble de leur vie au travail. Elles souhaitent témoigner de l'utilité sociale de leur rôle professionnel qui s'est illustré dans de multiples contrats ou emplois. Pour ce faire, elles doivent prouver

l'adéquation entre leurs caractéristiques professionnelles particulières et certaines prescriptions du monde du travail qu'elles détestent: les activités systématiques et ordonnées. Elles arrivent cependant, selon elles, à les intégrer progressivement.

Puis, vers 60 ans, les adultes de type artistique se sentent maintenant proches de la fin des efforts de réinsertions professionnelles constantes. Aussi les activités systématiques et ordonnées qui constituent les contraintes habituellement détestées semblent mieux acceptées; en effet, ces personnes en évaluent l'intérêt et les conseilleraient même aux générations montantes.

Enfin, vers 65 ans, les personnes de type artistique, à l'occasion de leur passage à la retraite, font un bilan plus positif que par le passé de leurs expériences de travail mouvementées. Elles sont rendues à une étape où les contraintes organisationnelles s'estompent et leur laissent enfin toute la liberté de mettre en valeur à la fois leur

[début de la p. 23 du texte original]

savoir-être artistique et les éléments qui lui sont opposés. Leur réaction générale vis-à-vis de la retraite consiste, le plus souvent, à la remplir par d'autres activités professionnelles encore beaucoup plus stimulantes que par le passé.

Le type conventionnel

D'une façon générale, les personnes de type conventionnel accordent la priorité, dans leur vie professionnelle, à leur savoir-faire vocationnel de préférence à leur savoir-être vocationnel; elles se réfèrent donc davantage à leur capacité de coopérer, à leurs habiletés de soutien à l'organisation. Elles se jugent indispensables pour assurer la bonne marche de l'entreprise parce qu'elles voient à l'exécution efficace des ordres. Tout licenciement, décidé unilatéralement ou soudainement par leur organisation, est alors vécu d'une façon très amère.

Vers 45 ans, les personnes de type conventionnel, en se retournant sur les divers contrats ou emplois ayant marqué l'histoire de leur vie vocationnelle, soulignent la priorité qu'elles ont toujours accordée à la mise en valeur de leur savoir-faire coopératif. Elles maintiennent le mot d'ordre «efficacité» en dépit des contraintes changeantes des divers milieux de travail ou d'ordre personnel.

Vers 50 ans, elles cherchent à réorienter un tant soit peu leur trajectoire professionnelle qu'elles jugent par ailleurs trop chaotique. Elles s'ajustent encore aux réalités du contexte quel qu'il soit, tout en affirmant davantage la particularité de leur savoir-être coopératif; elles peuvent aller jusqu'à émettre des jugements très impératifs (risquant ainsi de perdre leur emploi) sur les directives qu'elles ont à exécuter.

Vers 55 ans commence la lente et partielle intégration entre les aspirations professionnelles et les activités habituellement détestées, soit les activités à caractère ambigu, exploratoire et non systématique. Voulant, à cette étape de leur vie au travail,

projeter une image de l'utilité sociale de leur savoir-faire coopératif, les personnes de type conventionnel mettent en valeur le fait que les divers postes obtenus au fil des ans témoignaient de cette utilité. Elles soulignent l'harmonie qu'elles ont réalisée entre les aspirations professionnelles et les contraintes des divers milieux de travail associées à des éléments habituellement détestés.

Vers 60 ans, ces personnes insistent sur la motivation et l'implication personnelles au travail: c'est la clé du maintien en emploi ou du succès dans les nombreuses démarches de réinsertion socioprofessionnelle, affirment-elles. De plus, l'intégration des éléments opposés à leurs préférences vocationnelles s'accroît sous la pression de l'imminence de la fin de vie au travail et de leur fin de vie tout court. Ainsi, lors de cette avant-dernière étape de leur vie au travail, elles intègrent peu à peu, et partiellement, ces éléments opposés.

Enfin, vers 65 ans, les adultes de type conventionnel se livrent à un bilan à l'occasion de leur passage à la retraite. L'intégration des éléments opposés se reconnaît chez eux au côté positif qu'ils accordent à une reconnaissance de leur compétence dans l'exploration et l'autonomie. Par ailleurs, ils se partagent entre les partisans de prendre dès que possible un repos bien mérité et ceux qui reculeraient le plus possible l'heure du départ, chanceux sont-ils, selon eux, de détenir encore un emploi.

Le type entreprenant

Tout d'abord, les adultes de ce type attachent surtout de l'importance à leur savoir-être vocationnel associé à des compétences de persuasion. Ils sont très préoccupés par leurs capacités de convaincre et d'influencer, par leur ascendant, et par les possibilités d'ascension sociale et les défis à relever.

Dans le courant de la deuxième moitié de vie au travail, les adultes de type entreprenant portent tout d'abord, à 45 ans, un regard sur leur vie professionnelle mouvementée pour en trouver le fil conducteur. Ils s'aperçoivent que, peu importe le travail qu'ils ont exercé, ce fil s'associe à l'ascendant qu'ils exercent sur les autres, de même qu'à la démonstration du fait qu'ils excellent à relever les défis. Cependant, l'une et l'autre actions ne sont pas toujours rendues possibles par les divers milieux de travail. Les adultes de type entreprenant doivent alors ronger leur frein.

Vers 50 ans, ils cherchent à élargir encore plus leurs compétences de persuasion. De plus, lors de leurs démarches de réinsertion socioprofessionnelle, ils précisent d'une façon encore plus raffinée leurs habiletés en les opposant aux activités contraires à celles de leur type, comme les activités à caractère scientifique ou réflexif.

Puis, à partir du début du troisième tiers de vie au travail, les adultes de type entreprenant commencent à réaliser une intégration progressive et partielle de ces éléments opposés. Ainsi vers

[début de la p. 24 du texte original]

55 ans, dans l'idée de faire une sortie prometteuse du monde du travail, ils cherchent à démontrer que leurs habiletés de persuasion ont eu un impact positif tout au long de leurs divers postes de travail ou de leurs démarches de réinsertion socioprofessionnelle. Ils insistent ainsi sur l'harmonie qu'ils ont su réaliser entre leurs aspirations professionnelles qui sollicitaient leur savoir-être de persuasion et les prescriptions sociales qui réclamaient avec insistance de la réflexion ou de l'observation.

Vers 60 ans, certaines personnes de type entreprenant acceptent qu'une diminution de leurs aspirations et de leurs motivations à se maintenir coûte que coûte en emploi aille de pair avec l'arrivée de la retraite. Par ailleurs, elles ont conscience que, si elles veulent poursuivre leur évolution vocationnelle, elles doivent se préoccuper, à regret, de facteurs détestés comme la réflexion sur les limites que leur impose la qualité de leur condition physique.

La période de 65 ans est caractérisée par l'intégration à leur personnalité vocationnelle des opposés habituellement détestés; ce qui veut dire que les personnes de type entreprenant intègrent maintenant volontiers la réflexion à l'action. Il leur arrive même d'insister sur leur capacité à s'adonner à des activités qu'elles auraient auparavant détestées et qui seront éventuellement incluses dans leur planification de retraite. Cependant, d'une manière générale et malgré ce qu'il en coûte de rester compétitifs sur le marché du travail, l'envisagement de la retraite est plutôt pénible pour ces adultes.

Le type investigateur

Les personnes de type investigateur se réfèrent plus volontiers à leur savoir-faire vocationnel lié aux habiletés de recherche, au goût d'apprendre et de renouveler sans cesse les connaissances qu'à leur savoir-être vocationnel.

Vers 45 ans, c'est le moment, pour les adultes de type investigateur, de chercher un fil conducteur aux nombreux va-et-vient marquant l'histoire de leur vie au travail. Ils le trouvent dans l'enrichissement constant qu'ils ont apporté tant à leur savoir-faire vocationnel de recherche qu'à leur bagage de connaissances. Ils identifient certains obstacles liés aux divers milieux de travail dans lesquels ils ont évolué, comme la lourdeur de la tâche et d'autres, personnels, comme l'âge.

Vers 50 ans, ils cherchent à modifier un peu leur trajectoire vocationnelle dans le sens d'un raffinement de la particularité de leur savoir-faire investigatif. Dans la mouvance du contexte socio-économique et son caractère incertain, ils veulent élargir leur horizon et intensifier leurs activités dans divers champs de pratique. Ils soulignent le contraste de celles-ci avec les activités habituellement détestées, soit les activités persuasives, sociales et répétitives.

Afin de sortir définitivement du monde du travail en laissant une image positive de leur passage (ensemble des emplois exercés ou des contrats réalisés), les adultes de type investigateur (vers 55 ans) mettent en valeur l'apport de leurs compétences à la société. Ils font alors remarquer qu'ils ont fait une place aux activités habituellement détestées. Ils

sont aussi conscients de l'éventualité que les divers milieux de travail, par le regard porté sur les adultes de cet âge, soient des obstacles à la poursuite de leur évolution vocationnelle.

Vers 60 ans, c'est le moment, pour les adultes de type investigateur, de penser à la retraite. Ce moment s'accompagne d'une prise de conscience de l'intégration des éléments opposés à leurs habituelles préférences, soit les activités à caractère persuasif, social et répétitif. C'est ainsi que les relations humaines ont plus d'importance pour eux dans la vie au travail ou lors de leurs démarches de réinsertion socioprofessionnelle. Ils soulignent la nécessité d'être motivés et autonomes pour exercer leur savoir-faire vocationnel. Comme chez les personnes des autres types, la dernière partie de leur vie au travail donne ainsi lieu à l'intégration partielle et progressive des éléments détestés.

Vers 65 ans, la retraite est envisagée comme devant être soit retardée le plus possible, soit devancée, mais de toute façon remplie d'activités à caractère investigatif. Néanmoins, les activités autrefois détestées (persuasives, sociales et répétitives) prennent plus d'importance et viennent enrichir le savoir-faire investigatif lui-même.

Le type réaliste

D'une façon générale, les personnes de type réaliste accordent la priorité à leur savoir-faire vocationnel relié à des habiletés et compétences techniques. Elles accordent une grande importance à l'outillage et aux procédés de plus en plus sophistiqués qui se renouvellent constamment.

[début de la p. 25 du texte original]

Vers 45 ans, les adultes de type réaliste cherchent à identifier, dans leur histoire vocationnelle le plus souvent chaotique, un fil conducteur. Ils découvrent qu'il s'agit du raffinement constant de leur savoir-faire technique et de leur perpétuelle exigence de rendement. Les obstacles qu'ils ont rencontrés tenaient soit à l'âge, au stress ou à des conditions difficiles présentes dans les divers milieux de travail dans lesquels ils ont oeuvré.

Vers 50 ans, ils cherchent à modifier légèrement leur trajectoire vocationnelle. Ils veulent augmenter encore la particularité de leur savoir-faire technique: leurs compétences sont de plus en plus précises. Ils font remarquer aussi qu'au fil de leurs nombreuses réinsertions socioprofessionnelles, leur adaptation à la réalité et aux diverses conditions du travail s'est accrue.

Vers 55 ans, les adultes de type réaliste, intégrant peu à peu les activités habituellement détestées, tiennent à mettre en lumière l'utilité sociale de leur savoir-faire très particulier qu'ils ont manifesté tout au long de leurs multiples emplois. Pour ce faire, ils ont réalisé une certaine harmonie entre leurs aspirations professionnelles de raffinement de leurs compétences et d'exigence de rendement et les prescriptions du milieu de travail. Ils

soulignent la valeur qu'ils accordent à des caractéristiques personnelles de motivation et de disponibilité.

Vers 60 ans, l'approche de la retraite semble s'associer, chez les personnes de type réaliste, à un certain mouvement d'intégration dans leur vie au travail, des activités qu'elles tenaient habituellement en aversion, soit les activités à caractère éducationnel, notamment.

Vers 65 ans, les personnes de type réaliste reconnaissent, dans leur histoire de vie au travail le plus souvent chaotique, un peu plus l'importance de ces aspects éducationnels et thérapeutiques qui les avaient si longtemps rebutés. La retraite, comme pour la majorité des personnes des autres types, est vue comme une échéance à retarder le plus possible ou comme une période à remplir d'activités stimulantes.

Le type social

D'une façon générale, les personnes de type social mettent l'emphase sur leur savoir-être vocationnel plutôt que sur leur savoir-faire vocationnel. Elles se réfèrent donc plus volontiers à leurs compétences relationnelles. L'harmonie dans les relations humaines ainsi que l'utilité sociale de leur rôle professionnel leur semblent fondamentales.

Vers 45 ans, les adultes de type social cherchent à voir ce qui a guidé jusque là les nombreux va-et-vient de leur histoire de vie au travail. Ils s'aperçoivent évidemment très vite que ce sont les relations interpersonnelles. Les obstacles ont pu provenir de leurs propres doutes sur leur utilité sociale mais aussi de divers contextes de travail qu'ils ont connus. Ils cherchent cependant à élargir l'éventail de leurs compétences distinctives dans l'emploi actuel ou dans l'un ou l'autre des emplois convoités.

Vers 50 ans, les personnes de type social raffinent encore la conception distinctive de leur travail en la mettant en contraste avec leurs opposés. Elles font la promotion de la valeur de la dimension relationnelle au travail ou lors de leurs démarches de réinsertion socioprofessionnelle.

Vers 55 ans, elles s'attachent à démontrer combien, à travers les nombreux emplois exercés, la société bénéficie de leurs compétences relationnelles. Elles attribuent aussi cette utilité à certaines de leurs qualités personnelles d'équilibre ou de capacité de compromis. De plus, elles ont réalisé une certaine harmonie entre les aspirations professionnelles et les contraintes du milieu.

Vers 60 ans, les personnes de type social sentent venir la fin de leur vie au travail ou de leur quête constante de réinsertion. Entraide et harmonisation avec le milieu sont les valeurs qu'elles défendent. Par ailleurs, la dernière partie de leur vie professionnelle est marquée par une intégration partielle et progressive d'activités habituellement détestées comme les activités à caractère explicite, ordonné, systématique, impliquant des matériaux, des outils et de la mécanique.

Vers 65 ans, enfin, les adultes de type social s'acheminent vers la retraite en réalisant que leur identité vocationnelle est faite d'un amalgame très particulier des activités qui avaient trait à leur savoir-être vocationnel et de leurs opposés. Si elles doivent diminuer le rythme de leurs activités au travail, les personnes de type social veulent rester attachées à leur savoir-être relationnel tout au long de la retraite.

Discussion

Les adultes situés dans la seconde moitié de leur vie vivent tout d'abord de nombreux nouveaux départs et transitions professionnelles. Le vieillissement

[début de la p. 26 du texte original]

au travail ou le développement vocationnel de cette partie de la vie ne peut plus uniquement se définir par les modèles existants. D'ailleurs, certaines recherches réalisées (notamment les travaux de Super, Levinson, Gould, Neugarten, Vaillant, Miller et Form, Havighurst) sont très riches et rigoureuses mais malheureusement insuffisantes pour répondre à ces questions prospectives. Tout d'abord, certains de ces chercheurs n'ont pas étudié les travailleurs ayant dépassé l'âge de la cinquantaine (Levinson, Gould). Les autres ont développé des modèles qui semblent partiellement inadaptés aux réalités du XXI^e siècle. Le vieillissement au travail ou le développement vocationnel de la seconde partie de la vie s'explique-t-il nécessairement par une théorie du désengagement (retrait volontaire du monde socio-économique et diminution d'intérêt envers celui-ci), par une théorie de la courbe médicale du développement (pente ascendante jusque vers 35-45 ans, suivie d'un plateau ou d'un maintien, puis d'un déclin au-delà de la cinquantaine), ou par un modèle compensatoire (où les habiletés perdues au-delà du mitan de la vie sont compensées par d'autres habiletés nouvelles)?

Le contexte socio-économique semble mettre en lumière toute la capacité de renouvellement dont la personne peut être capable dans la seconde moitié de la vie. Ce contexte met en évidence un processus insoupçonné, il y a encore 20 ans; nous sommes devant un vieillissement au travail ou un développement vocationnel relativement intense, mouvementé, rempli de nouveaux départs et de redéfinitions du projet professionnel. D'une façon plus précise, les nouveaux départs des adultes situés dans la seconde moitié de leur vie semblent se retrouver dans chacune des cinq étapes de vie au travail relevées.

Lors de la quête du fil conducteur de leur histoire professionnelle (vers le milieu de la quarantaine), ces adultes en arrivent à une notion renouvelée de leurs buts, de leur identité vocationnelle et des liens que leur vie au travail mouvementée et accidentée entretient avec leur vie privée.

Lors de l'affairement à un changement de trajectoire (au tournant de la cinquantaine), la présence d'un nouveau départ est encore plus évidente. Nantis des informations remises à jour relativement à leurs buts et à leur identité vocationnelle renouvelés, ces adultes consacreront cette étape à tenter d'effectuer les modifications en fonction de ces

informations. Ils visent à un changement global de trajectoire dans le but d'en arriver au meilleur compromis possible entre les différentes contraintes que leur imposeront leurs exigences personnelles et les attentes sociales toujours plus imprévisibles.

Au milieu de la cinquantaine, les adultes s'adonnent à la recherche d'une sortie prometteuse du marché du travail. Cette préparation donne lieu à des activités reliées à différentes formes de nouveaux départs. Ces derniers peuvent se traduire, par exemple, par l'entraînement d'une équipe qui prendra la relève, par la mise en valeur des qualités qu'on a démontrées tout au long de sa vie au travail.

Le tournant de la soixantaine fait état, pour sa part, d'un mouvement transitoire marquant cette fois l'approche du grand départ. Les adultes se sentent alors tenus de songer éventuellement à d'autres modes d'activités. Ce mouvement semble aussi les amener à s'efforcer de donner des conseils sous formes de réflexions-testaments. Parmi ces conseils, signalons notamment: relever des défis, chercher à atteindre un certain degré de liberté au travail, reconnaître en l'expérience une composante essentielle de la sagesse, avoir un esprit de combativité inlassable.

Vers le milieu de la soixantaine, l'éventualité de la retraite imminente place cette fois ces adultes vers un nouveau départ définitif. Différentes réactions s'observent: canaliser ses énergies pour retarder l'échéance de la retraite et intensifier son développement vocationnel sur le marché du travail; ou encore, planifier des activités stimulantes visant une implication professionnelle renouvelée, ou du moins une certaine forme d'engagement social en tant que retraité.

Un autre élément très important associé à ce nouveau départ caractéristique de la fin de la vie au travail est la réappropriation graduelle des éléments opposés à son type de personnalité vocationnelle. Cet élément est d'autant plus important à noter qu'il fait voir, sous un tout autre jour, le développement vocationnel adulte. Loin de continuer à poursuivre une certaine évolution cherchant à toujours mieux accentuer leur particularité professionnelle (habiletés, préférences, attitudes), les adultes cherchent, à ce moment de leur fin de vie au travail, à considérer comme leurs les éléments qui leur sont opposés.

[début de la p. 27 du texte original]

Il s'agit de ces éléments qu'ils ont en quelque sorte toujours combattus dans les années antérieures pour la réussite de leur carrière. Ce nouveau départ caractéristique des dernières étapes de vie au travail marque donc un tournant: la cessation d'un processus d'évitement des opposés à leur personnalité vocationnelle et la recherche de l'intégration de ces mêmes opposés pour la suite de l'évolution vocationnelle.

Implications pratiques

Les suggestions que nous proposons s'adressent tout particulièrement aux retraités précoces qui, différemment des sujets de l'enquête, ont brusquement décidé de ne pas vieillir au travail. Nous songeons par exemple aux cas des employés canadiens et

québécois des secteurs privé et public qui se sont vu récemment offrir, dès l'âge de 50 ans, des incitatifs financiers pour un départ impromptu définitif.

Selon les résultats de nos travaux, il y a des éléments évolutifs se dirigeant graduellement vers la transition ultime qu'est la retraite. Qu'en est-il des retraités précoces qui ne vivent pas ces éléments évolutifs parce qu'ils ont dû choisir hâtivement leur nouveau statut socioprofessionnel? Se retrouvent-ils dans une situation de changement brusque? Si oui, il faudrait s'attendre à plusieurs réactions de choc. En effet, malgré un certain degré de volontariat (les gens ont effectivement choisi de se prévaloir d'une situation de préretraite), on peut, par exemple, s'attendre à:

1. des réactions émotives plus ou moins intenses ou longues, telles l'agressivité envers la société ou envers leur organisation;
2. des sentiments de honte s'ils se définissent à titre d'employés jugés désormais inutiles tant par leur organisation (car celle-ci leur offre des incitatifs pour accélérer leur départ) que par la société (on les définit comme des obstacles à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes);
3. des comportements dépressifs (difficulté de se redéfinir un rôle social ou socioprofessionnel en tant que retraité).

Parmi ces retraités précoces ayant pris hâtivement leur décision, on en verra quelques-uns qui, à l'inverse, se donneront rapidement une nouvelle raison sociale et personnelle de vivre. Cependant même dans ces dénouements prompts et apparemment heureux, il ne faut pas croire que l'intégration de ces nouvelles orientations est entièrement réalisée pour autant. Rappelons-le, sur un plan personnel, toute transition est longue à intégrer (Rifkin, 1996; Bridges, 1995); c'est particulièrement le cas de cette transition majeure où on doit se redéfinir autrement que par le travail alors que celui-ci a été au centre de toute une vie. Bien souvent ni la personne, ni les gens significatifs de son entourage, ne saisissent réellement bien l'état de désorganisation intérieure qu'une telle transition génère. Même si, extérieurement, la situation semble sous contrôle, ou par certains aspects idéale, la réalité est le plus souvent toute autre.

Comment combler ces carences particulières et potentielles des retraités précoces ayant soudainement pris la décision de changer de statut socioprofessionnel et, surtout, n'ayant pas franchi toutes les étapes «traditionnellement normales» du vieillissement au travail?

En extrapolant la singularité du vieillissement au travail selon les types de personnalité vocationnelle explicitée dans les pages précédentes, on pourrait peut-être croire que, selon les cas, certaines stratégies d'adaptation seront plus essentielles ou urgentes que d'autres. Par exemple, les personnes de type entreprenant se réadapteraient possiblement plus rapidement si elles continuaient de se tailler des défis, et ce, peu importe si la nature de ces défis est dorénavant d'ordre professionnel ou personnel. Car, comme on l'a vu précédemment, avoir des défis majeurs à relever est central au vieillissement ou au développement vocationnel positif de ces personnes. Quant aux adultes ayant un type de

personnalité investigateur, ils se sentiraient probablement moins dépayés s'ils se donnaient des projets reliés soit à la recherche d'informations précises et élaborées, à la lecture de documents rigoureux ou scientifiques, ou encore à la création de patentes. Car, comme on l'a vu précédemment, le goût prononcé de ces personnes pour la recherche et la création de quelque chose d'utile se traduit par un besoin primordial. Les personnes de type social, pour leur part, devraient très vite chercher à retrouver un groupe social significatif (groupes d'entraide, de sports, d'organisation politique); car ces gens ont un besoin d'appartenance sociale très élevé. Ils devraient mettre l'accent sur la satisfaction au moins partielle de ce besoin afin que soit possible ensuite la formulation de nouveaux projets personnels réellement significatifs.

[début de la p. 28 du texte original]

Les personnes de type conventionnel, quant à elles, devraient très tôt entreprendre des démarches d'information pour se familiariser avec les droits et devoirs sociaux prescrits par l'ensemble de la collectivité à l'égard des retraités. Car ces gens ont besoin avant tout de saisir le sens de la structure qui les entoure. Ils ont délaissé la structure organisationnelle avec ses lois et règlements; et cela leur servait de balises pour se comporter d'une façon fidèle ou critique. La familiarisation, l'intégration ou la compréhension de la méga-structure sociale à l'égard des retraités sera un atout primordial pour ces personnes. Cela leur permettra de mieux saisir le cadre dans lequel ils sont dorénavant inscrits et ensuite, seulement ensuite, ils pourront, eux aussi, se doter des projets sur mesure et significatifs. Le cas des personnes de type réaliste semble, en un sens, un peu plus classique; il répond généralement bien aux suggestions communément proposées par le milieu. En effet, ces personnes s'adapteront d'une façon relativement efficace si elles se taillent des activités liées à la manipulation d'appareils, d'outils (ex.: réparation de la maison, conception de devis d'ingénieurs), ou à des activités concrètes. De cette manière, elles retrouveront plus vite l'inspiration de se doter d'autres projets de même nature mais en étant possiblement plus emballants parce qu'ayant probablement plus d'envergure ou de signification à leurs yeux. Enfin, les personnes de type artistique sont peut-être les moins dépourvues devant une décision hâtive ou impromptue de transiter vers un statut de retraité précoce. Ayant le plus souvent vécu diverses formes de discontinuité professionnelle durant leur vie au travail, et ayant eu à combler ces périodes d'«inactivités», elles ont déjà à leur actif plusieurs stratégies d'adaptation. Toutefois malgré cette longueur d'avance potentielle sur ses pairs des autres types de personnalité, les personnes de type artistique ne sont pas pour autant soustraites à cette obligation, à la fois difficile et primordiale, de retrouver graduellement un sens personnel et social à la définition de leurs activités quotidiennes à court, moyen et long terme.

CONCLUSION

La mouvance du contexte socio-économique met en évidence la nature intensément évolutive du vieillissement ou du développement vocationnel de l'adulte situé dans la seconde moitié de sa vie. Différemment des théoriciens des années 1950-70, et même de ceux des années 1980 et 90, le vieillissement au travail signifie, pour cet adulte vivant le tournant du XXI^e siècle: nouveaux départs de même que souffrances accrues (ex.: perte

d'estime de soi dans le cas des licenciements); redéfinitions constantes du projet professionnel et inédites dans les modalités d'actualisation de ce projet.

Ainsi, notre étude auprès de près d'un millier d'adultes propose qu'il faut voir de plus près toutes les transitions, les remises en question comme autant d'occasions de replanifier sans cesse ses modalités de vieillissement au travail, de redéfinir constamment son projet professionnel et même de le situer au sein de certaines préoccupations existentielles. Dans le contexte du XXI^e siècle, ce n'est pas en considérant l'instabilité comme toujours négative et démobilisatrice que l'on va construire la société ou aider l'individu dans son vieillissement ou développement. C'est au contraire en étudiant de plus près cette instabilité, en s'harmonisant avec elle, que les chercheurs et praticiens pourront mieux comprendre et accélérer l'évolution vocationnelle des personnes qui ont choisi de vieillir au travail, ou non (retraite précoce), de même que l'évolution socio-économique de toute une collectivité.

Il est très important que tous les spécialistes continuent de conjuguer intensément leurs efforts afin de soutenir les adultes, en fin de carrière et toute leur vie durant, dans leurs transitions professionnelles et surtout dans leur quête continue de travail sous toutes ses formes. C'est là une des façons, croyons-nous, de concevoir des liens intergénérationnels solides. Et nous espérons que cet article se traduise en une contribution en ce sens.

Notes

[<Note 1>](#) Le savoir-être vocationnel est défini comme une force organisatrice particulière de l'orientation et de l'intensité du développement vocationnel de l'individu au fil des ans et des événements; et la particularité de cette force organisatrice se reconnaît parce qu'elle est surtout composée d'un ensemble d'attitudes vocationnelles (sentiments, croyances, valeurs, façons de s'exprimer) permettant: 1. de s'assurer, sur le plan personnel, une évolution professionnelle continue; 2. de se garantir, sur le plan social, une force de travail (modalités diverses) relativement compétitive.

[début de la p. 29 du texte original]

[<Note 2>](#) Le savoir-faire vocationnel est défini comme une force organisatrice particulière de l'orientation et de l'intensité du développement vocationnel de l'individu au fil des ans et des événements. Et la particularité de cette force organisatrice tient au fait qu'elle est surtout basée sur un ensemble d'habiletés vocationnelles (connaissances, expériences et techniques) permettant: 1. sur le plan personnel, de continuellement assurer son évolution professionnelle au fil des ans; 2. sur le plan socio-économique de se doter d'une force particulière de travail à échanger qui soit compétitive et assurant la survie ou améliorant les liens (formes et intensités variées) avec le travail.

Références

- Baltes, P.B. (1987). *Theoretical Propositions of Life-Span Dev. Psychology*. N.Y.: Academic Press.
- Birren, J.E. et Schaie, K.W. (1996). *Handbook of the Psychology of Aging*. N.Y.: Academic Press.
- Blishen, B. R., Carroll, W. K. et Moore, C. (1987). The 1981 socio-economic index for occupations in Canada. *Canadian Review of Sociology and Anthropology* 24(4), 465-488.
- Bridges, W. (1995). *La conquête du travail*. Montréal: Transcontinental.
- Clapier-Valladon, S. (1983). *L'approche biographique*. Nice: Centre Universitaire Méditerranéen.
- Fassinger, R. E. et Schlossberg, N. K. (1992). Understanding the adult years. In S. D. Brown and R. W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (pp. 217-249). N.Y.: John Wiley.
- Hampson, S.E. (1988). *The construction of personality, an Introduction*. N.Y.: Routledge.
- Holland, J.L. (1992). *Making Vocational Choices*. Odessa, FL: Psych. Ass. Resources.
- Horth, R. (1986). *L'approche qualitative comme méthodologie de recherche*. Pointe-au-Père: Mer.
- Nesselroade, J.R. et Labouvie, E.W. (1985). Experimental design in research on aging. In J.E. Birren and K.W. Schaie (Eds.), *Handbook of the Psychology of Aging* (pp.35-61). N.Y.: Van Nostrand.
- Rifkin, J. (1996). *La fin du travail*. Paris: Boréal.
- Riverin-Simard, D. (1996). *Travail et personnalité*. Québec: P.U.L.
- Rorer, L. G. (1990). Personality assessment: a conceptual survey. In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of Personality: Theory and Research* (pp.693-723). N.Y.: The Guilford Press.
- Savickas, M.L. et Walsh, W.B. (1996). *Handbook of Career Counseling*. Palo Alto, CA: Davies Black.
- Schaie, K. W. (1992). The impact of methodological changes in gerontology. *International Journal of Aging and Human Development* 35 (1), 19-29.
- Schwandt, T.A. (1994). Constructivist approaches. In N.K. Denzin and Y.S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (pp.118-138). Thousand Oaks, CA: Sage.

Smith, L. M. (1994). Biographical method. In N. K. Denzin and Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of Qualitative Research* (pp.286-305). London: Sage.