

L'adulte au travail: les variations de sa trajectoire

*Danielle Riverin-Simard, Ph.D.
Conseillère d'orientation, Université Laval*

Afin de faire contrepoids aux pressions socio-économiques de plus en plus exigeantes et envahissantes, les praticiens spécialistes du lien individu-travail savent qu'il est capital de mettre davantage en relief les variations et les impératifs de l'évolution vocationnelle adulte. C'est pourquoi ils cherchent à être armés de connaissances toujours plus élaborées afin d'aider les travailleurs à ne pas céder trop vite (en autant que faire se peut) aux prescriptions socioprofessionnelles et à davantage tenir compte des exigences de leur propre évolution vocationnelle.

Dans le but d'apporter des connaissances susceptibles d'éclairer davantage la nature de ces exigences, nous tenons à présenter une synthèse provisoire de nos travaux de recherche portant précisément sur le développement vocationnel adulte. Rappelons que ces travaux ont mené à la réalisation de différents ouvrages antérieurs (*Étapes de vie au travail, Carrières et classes sociales, Transitions professionnelles: choix et stratégies* et tout dernièrement *Travail et personnalité*). Ces travaux nous entraînent au coeur même du mouvement à la fois chaotique et structuré de l'évolution vocationnelle; ils nous permettent de découvrir de nouveaux principes directeurs particulièrement éclairants dans la compréhension de l'adulte au travail. La synthèse de ces travaux pourra certes contribuer à nourrir les réflexions des c.o., ou peut-être, à générer des interventions encore plus adaptées et efficaces dans leur pratique quotidienne. Pour procéder à cette synthèse, nous avons choisi d'indiquer les divers points de similitude et de nouveauté des conclusions de chacune des parutions précédentes en regard de notre dernier ouvrage *Travail et personnalité*. De la sorte, les c.o. pourront mieux voir l'avancement de nos travaux sur les concepts si importants des trajectoires professionnelles ou des cheminements de carrière, et surtout mieux juger du degré de pertinence de ces travaux en regard de la réalité vocationnelle de l'adulte au travail.

Travail et personnalité et Étapes de vie au travail

Dans l'ouvrage *Étapes de vie au travail* (1984), plusieurs principes du développement vocationnel adulte avaient été élaborés et colligés sous l'appellation «modèle spatio-temporel». *Travail et personnalité*, qui analyse l'évolution de la carrière selon les six types de personnalité vocationnelle (classification de Holland, 1992) a confirmé plusieurs de ces principes. Rappelons les trois principaux: la permanence du développement, la poussée intrinsèque continue et l'intensité équivalente au fil des âges.

La permanence du développement (l'expérience constante de changements intra-individuels, minimes ou manifestes, rendant sans cesse la personne différente dans sa vie vocationnelle au fil des ans) s'observe de nouveau dans les neuf séquences particulières composant les trajectoires professionnelles de chacun des six types de personnalité vocationnelle. *Travail et personnalité* permet d'observer des modalités dans la manifestation de cette permanence du développement vocationnel dévoilé par *Étapes de vie au travail*. Par exemple, les types conventionnel, investigateur et réaliste évoluent sur la base de savoir-faire vocationnels soit coopératif, investigatif et technique. Il en va de même pour les types entreprenant, social ou artistique, ces derniers mettent l'accent, à titre de modes singuliers de développement, des savoir-être vocationnels soit persuasif, relationnel ou artistique. Ces modalités se retrouvent de façon presque exclusive dans les deux premiers tiers de la vie au travail (20-50 ans environ) et ce, pour les six types. Par ailleurs, en ce qui concerne le dernier tiers (50 ans et +) de la trajectoire professionnelle, ces modalités demeurent toujours les principaux canaux du développement, mais cette fois de façon nettement moins exclusive.

Quant au principe de la poussée intrinsèque continue (la force naturelle qui fait régulièrement pression sur l'adulte afin que ce dernier soit constamment confronté à un mandat impératif de poursuivre son développement vocationnel), il s'observe de nouveau dans *Travail et personnalité*. Ce principe élaboré dans *Étapes de vie au travail* se confirme en effet dans notre toute dernière analyse par le mouvement de la différenciation continue de l'identité vocationnelle qui revêt, au fil des ans, deux orientations différentes. En effet, durant les deux premiers tiers de la vie au travail, ce mouvement de différenciation se manifeste par une attitude exigeant l'expression toujours plus spécifique ou exclusive du savoir-être ou du savoir-faire vocationnels. Mais curieusement, lors du dernier tiers de la vie au travail, cette différenciation continue de l'identité évolue et se transforme, peu à peu, en une recherche de l'intégration de certains éléments du savoir vocationnel opposé et ce, à titre de composantes complémentaires de la personnalité.

Quant au troisième principe, à savoir celui de l'intensité équivalente au fil des ans, les résultats de *Travail et personnalité* apportent des précisions également très importantes. Rappelons que ce troisième principe qui avait été élaboré dans *Étapes de vie au travail*, signifie que le développement vocationnel se poursuit jusqu'à la mort, à des intensités différentes mais potentiellement équivalentes; chaque moment de vie au travail revêt ainsi une importance sensiblement égale dans la poursuite de ce développement; avec cette parité d'intensités dans chacune des étapes de vie au travail, il n'y a donc pas de périodes plus ou moins propices à l'évolution vocationnelle. Rappelons également que ce principe explicité dans *Étapes de vie au travail* s'inscrit à l'encontre du modèle médical

ou de décroissance irréversible qui soutient la thèse suivante concernant le développement vocationnel adulte: le développement est sur une pente ascendante jusque vers 35 ans; il est suivi d'une période de maintien jusque vers 55 ans pour subir un déclin par la suite. Cette conception «médicale», comme on l'a explicité dans *Étapes de vie au travail*, se devait d'être confrontée à diverses autres données, car elle semble s'inscrire comme une loi sociale avec toutes les conséquences négatives que cela peut impliquer, y compris celles de la sous-exploitation du potentiel vocationnel de l'adulte situé dans la seconde moitié de sa vie.

Travail et personnalité offre des explications complémentaires majeures en regard de ce principe de l'intensité équivalente au fil des ans. Cette analyse suggère de distinguer deux types de dépassement de soi selon les étapes de carrière. Durant les deux premiers tiers de la vie au

[début de la page 20 du texte original]

travail, il s'agit d'un dépassement continu de sa singularité. 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 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 *Travail et personnalité*, le développement vocationnel du dernier tiers de la vie au travail ne s'expliquerait pas par une théorie du désengagement (retrait volontaire du monde socio-économique et diminution d'intérêt envers celui-ci), ni par une théorie de la courbe médicale du développement (pente ascendante jusque vers 35-45 ans, suivie d'un plateau, puis d'un déclin au-delà de la cinquantaine), ni par un modèle compensatoire (où les habiletés perdues au-delà du mitan sont compensées par d'autres habiletés nouvelles). En effet l'explication proposée par *Travail et personnalité* réside surtout dans un modèle hétérotypique (empruntant des formes diverses d'évolution) du développement vocationnel continu épousant principalement deux formes variées de recherche de dépassement de soi.

Ces résultats suggèrent en effet une lecture différente de l'évolution vocationnelle et de ses critères. Soulignons tout d'abord que l'intégration d'une attitude opposée, et ce même à titre de composante complémentaire, implique nécessairement la manifestation de certains comportements généralement peu exercés durant les deux premiers tiers de la vie au travail. On réfère ici, par exemple, à une personne de type artistique qui tente d'être plus systématique, à un individu de type conventionnel qui cherche à s'appuyer davantage sur sa créativité. Ces comportements «nouveaux», ou à l'essai, peuvent alors paraître quelque peu régressifs, du moins selon certains critères des sociétés postindustrielles appliqués au travailleur expérimenté. En effet, ces comportements s'apparentent souvent, en un premier temps, aux efforts des jeunes débutants sur le marché du travail. Point n'est surprenant alors de voir la société juger un individu rendu au dernier tiers de sa carrière, comme se situant sur une pente descendante en termes d'efficacité ou de rendement.

Il en est pourtant tout autrement, selon *Travail et personnalité*. En effet, le principe de l'intensité équivalente au fil des ans signifierait ceci: loin de vivre un déclin, cette personne respecte au contraire sa poussée intrinsèque continue qui lui dicte la recherche d'un nouveau mode de dépassement de soi. Et ce nouveau mode se traduit moins par une actualisation constante de sa singularité (actualisation de soi dans ses forces les plus notables), comme dans les deux premiers tiers de la vie au travail, mais surtout par une réalisation de soi plus avancée se traduisant par un mouvement d'intégration de ses opposés.

Travail et personnalité et Carrières et classes sociales

Outre *Étapes de vie au travail*, il se présente également des similitudes et plusieurs points de nouveauté entre notre étude récente selon les types de personnalité vocationnelle et l'analyse comparative selon les classes sociales. Ces similitudes et points de nouveauté sont résumés dans le tableau suivant.

Relevons un point commun majeur entre l'analyse de *Carrières et classes sociales* (1990) selon l'une des principales variables intraculturelles de nos sociétés postmodernes, à savoir le statut socio-économique, et *Travail et personnalité* mettant en lumière une variable intra-individuelle capitale, soit la personnalité vocationnelle. *Carrières et classes sociales* conclut que le développement vocationnel optimal se traduit ultimement (ou en bout de piste) par une intégration harmonieuse des principaux opposés intraculturels, soit les fonctions adaptatives ou créatives auxquelles la société confine (pour une large partie de leur vie au travail) les adultes selon leur statut socio-économique. *Travail et personnalité* affirme, pour sa part, que le développement vocationnel continu s'observe

[début de la page 21 du texte original]

également grâce à une intégration harmonieuse des opposés. Cependant, cette intégration se situe vers le dernier tiers de la vie au travail et cette intégration est elle-même précédée d'un mouvement d'évitement de ces mêmes opposés durant les deux premiers tiers de la vie au travail. Notons enfin que ces opposés ne sont pas intraculturels, comme dans le cas de *Carrières et classes sociales*; ils sont surtout intra-individuels ou propres à chaque individu et à chaque type de personnalité. Ainsi, par des voies pourtant très différentes qui sont macro et microsociales, les observations de ces deux analyses amènent, entre autres, à accorder une très large place aux opposés, intraculturels ou intra-individuels, dans le développement vocationnel de l'adulte.

Travail et personnalité et Transitions professionnelles: choix et stratégies

Le message global [<note 1>](#) qui ressort de nos divers travaux a conduit à l'ouvrage *Transitions professionnelles: choix et stratégies*. Reformulons tout d'abord ce message. Pour un développement vocationnel optimal, il faut viser à intégrer la dialectique qui est à la base de nos questionnements constants (*Étapes de vie au travail*) et qui doit mener,

lors de la dernière moitié de vie au travail, vers l'intégration d'éléments intraculturels (*Carrières et classes sociales*) et intra-individuels (*Travail et personnalité*) opposés; cette intégration modifie les composantes complémentaires (et non pas essentielles) à la particularité de son évolution vocationnelle selon sa situation socio-économique ou son type de personnalité.

Avec cette conclusion globale mettant en évidence, entre autres, l'importance du rôle des opposés inhérents à la société (*Carrières et classes sociales*) et à soi (*Travail et personnalité*) dans le développement vocationnel adulte, on a proposé un vaste programme d'intervention qui fait l'objet de l'ouvrage *Transitions professionnelles: choix et stratégies*. Ce programme veut précisément faciliter le passage à travers les diverses étapes de vie au travail ainsi que la réussite des nombreuses transitions professionnelles inhérentes à ces étapes. Ce programme d'intervention s'adresse à tout adulte au travail (le jeune adulte en quête d'insertion, l'adulte dans ses divers mouvements de carrière ou lors de la planification de sa retraite) aux prises avec des transitions professionnelles et devant apprendre à sans cesse mieux se connaître et mieux se faire valoir au sein du marché socio-économique.

Pour réaliser ses objectifs, le programme invite tout d'abord l'adulte à redéfinir quatre modes d'interaction (analogique, relationnelle, organismique et transactionnelle) avec le monde du travail. Surtout à l'intérieur de ce programme, on accorde, comme le suggèrent les conclusions de nos travaux de recherche, une grande importance à une prise de conscience plus aiguë des opposés.

Ainsi, les divers ateliers de ce programme visent, entre autres, à favoriser davantage: la connaissance de soi versus la diversité inhérente (les opposés en général) à la société (partie I); la connaissance de soi versus les opposés (ciblés) inhérents à sa personnalité vocationnelle (partie II); l'identification de l'orientation souhaitée à son projet de vie professionnelle et des attitudes à adopter vis-à-vis des réalités opposées à cette orientation (partie III); l'intégration stratégique des opposés surtout intraculturels (partie IV) et moins intra-individuels. Relativement à ce quatrième objectif, le programme insiste surtout sur cette première série d'opposés étant donné qu'elle est potentiellement accessible à l'adulte de tout âge; ceci est moins le cas pour les opposés intra-individuels dont l'intégration semble coïncider, selon «Travail et personnalité», surtout avec le dernier tiers de la vie dite active.

Conclusion

À l'aide des témoignages de 941 adultes au travail, nos travaux portant sur les trajectoires professionnelles particulières selon diverses variables intraculturelles (statuts socio-économiques) et intra-individuelles (types de personnalité vocationnelle) offrent des connaissances nouvelles additionnelles. Celles-ci sont susceptibles d'être utiles à la pratique des c.o., car ces derniers auront un rôle de plus en plus important à jouer pour assister les adultes dans leur développement vocationnel. En effet, comme on le sait, en ce tournant du XXI^e siècle, les trajectoires professionnelles seront complexes parce que parsemées de nombreuses remises en question et ruptures; mais ces trajectoires pourront

également être très riches à la condition de réagir le plus possible aux pressions de survie imposées par nos sociétés postindustrielles et ce, dans le respect minimal des exigences même de ce développement.

L'analyse selon les types de personnalité (Travail et personnalité) met en lumière:

1. Comment la personne cherche à évoluer sur le plan vocationnel et ce, selon des modalités particulières à chacun des six types de personnalité vocationnelle.
2. Que les points marquants de l'évolution vocationnelle analysée selon des dimensions intra-individuelles font allusion à une différenciation continue de l'identité ou de sa spécificité vocationnelle au fil des ans.
3. Six modes de négociation des étapes de vie au travail, soit les savoir-faire coopératif, investigatif et technique ainsi que les savoir-être persuasif, relationnel et artistique.
4. Deux orientations majeures au travail (savoir-faire et savoir-être vocationnels) déterminant les ressources personnelles par lesquelles le développement vocationnel peut se réaliser.
5. Que le développement vocationnel se dirige, ultimement, vers l'intégration d'éléments que la personne a en aversion (ou ses opposés) et ce, à titre de composantes complémentaires de sa personnalité.
6. Qu'une condition centrale de l'évolution vocationnelle s'exprime par une double modalité d'utilisation des opposés propres à son type de personnalité vocationnelle; cette utilisation se fait d'abord à titre d'orientations contraires à son identité vocationnelle qu'il faut rejeter, puis à titre d'éléments complémentaires à intégrer.

L'analyse selon les classes sociales (Carrières et classes sociales) met en lumière:

1. Comment le milieu influence le développement vocationnel et comment les modalités empruntées diffèrent selon que les personnes se situent dans l'une ou l'autre des trois classes sociales.
2. Que les points marquants de l'évolution vocationnelle analysée selon des dimensions intraculturelles font allusion à des actions professionnelles que les gens sont ou non en mesure de faire, compte tenu des délimitations du milieu.

3. Deux principaux modes de négociation des diverses étapes de vie au travail, soit les fonctions adaptatives et créatives.
 4. Trois espaces-temps référentiels (histoires personnelle, collective et cosmique) délimitant le champ vocationnel où les gens peuvent se ressourcer pour leur évolution.
 5. Que le développement vocationnel se dirige ultimement vers une concentration marquée sur un des trois espace-temps; celui-ci diffère selon l'une ou l'autre des trois classes sociales.
 6. Qu'une condition centrale de l'évolution vocationnelle s'exprimerait par l'intégration harmonieuse des opposés, les opposés signifiant ici les éléments développés dans chacune des trois classes sociales. Cette condition est basée sur l'observation voulant que chaque classe sociale, de par sa situation limitée dans le tissu collectif, ne développe prioritairement qu'un segment de la totalité des comportements humains vocationnels.
-

[<Note 1>](#) Il faut tout d'abord préciser ici la chronologie de la rédaction de ces deux ouvrages. Il y a eu les trois moments suivants: a. la finalisation des analyses servant de base à *Travail et personnalité*; b. un arrêt de la rédaction de *Travail et personnalité* pour procéder à la conception de *Transitions professionnelles: choix et stratégies*; c. la finalisation de la rédaction de *Travail et personnalité*.

Références bibliographiques

HOLLAND, J.L. *Making vocational choices*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1992.

RIVERIN-SIMARD, D. *Étapes de vie au travail*. Montréal: St-Martin, 1984.

RIVERIN-SIMARD, D. *Carrières et classes sociales*. Montréal: St-Martin, 1990.

RIVERIN-SIMARD, D. *Transitions professionnelles: choix et stratégies*. Québec: P.U.L., 1993.

RIVERIN-SIMARD, D. *Travail et personnalité*. Québec: P.U.L., 1996.