

Analyse critique de la typologie des choix de carrière

Daniel Mercure, Robert-Paul Bourgeois and Thierry Wils

Volume 46, Number 1, 1991

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/050647ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/050647ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Mercure, D., Bourgeois, R.-P. & Wils, T. (1991). Analyse critique de la typologie des choix de carrière. *Relations industrielles / Industrial Relations*, 46(1), 120–140. <https://doi.org/10.7202/050647ar>

Article abstract

Throughout their working lives, people make very important decisions concerning their career path. These strategic choices have been analyzed, in the literature, both from a dynamic perspective (i.e. career stages) and a more static perspective (i.e. career anchors). The objective of the present paper was to present a reformulation of Driver's typology which would reconcile both approaches; more specifically, we propose a theoretical extension of his typology which we believe better captures the phenomenon of career change. An empirical study undertaken on a population of eighty retired workers allowed us to confirm the theoretical extension.

Based on a large sample of U.S. workers at all levels of the organization, Driver identified four possible career paths. The first, the transitory is one in which no set job or field is ever permanently chosen. A person with a transitory career concept simply moves along from job to job with no particular pattern. In contrast, the steady state career concept is that one selects a job or field early in life and stays with it for life. The linear career concept is one in which a field is chosen fairly early in life and a plan for upward movement within that field is developed and executed. The spiral career concept involves a view that one develops in a given field for a period of time; then, one moves on to a related or perhaps a totally new area in five to seven year intervals.

Based on our own previous studies on Canadian samples, it would appear that the four pure types in Driver's typology did not give a complete grasp of all the complexities of the career path.

The result of our theoretical analysis was to identify a fifth type not recognized by Driver. We have called this type the careerist. Whereas the linear individual corresponds to the young Turk in an organization, the careerist is more akin to the average individual who, every five to seven years, experiences vertical mobility, but, *in his job field*.

An empirical study was undertaken to verify the existence of the careerist category suggested by the theoretical analysis. Eighty individuals — retired workers and workers very close to retirement — participated in the survey. Each respondent filled in a series of questionnaires and personality inventories, all of which required between ten and fifteen hours of work. On the career questionnaire, each individual was asked to choose the paragraph that best described his or her overall working life from the five paragraphs describing different career paths. The most interesting point to emerge was that 22% of the sample identified with the careerist type path, thus confirming our premises. As well, significant personality and job satisfaction elements appear across the various career path types. The reformulation of Driver's typology is of interest because it enables: (1) systematization of Driver's pure types; (2) indication of the presence of another possible pure type (careerist); (3) introduction of dynamic aspects in career type analysis and (4) systematization of recent empirical breakthroughs in the dynamics of change in career type.

Analyse critique de la typologie des choix de carrière

Daniel Mercure
Robert-Paul Bourgeois
et
Thierry Wils

Tout au long de leur vie active, les travailleurs prennent plusieurs décisions importantes quant à leur cheminement de carrière. Ces choix stratégiques de carrière ont été analysés, dans la littérature, d'abord selon une perspective dynamique (cf. les étapes de carrière), et plus tard selon une perspective plus statique (cf. les concepts de carrière). Le but de notre étude est de présenter une reformulation de la typologie de Driver susceptible de réconcilier l'approche dynamique et l'approche statique. En particulier, un élargissement théorique de la typologie de Driver est proposé afin de mieux saisir le phénomène des cheminements de carrière. Une étude empirique réalisée sur quatre-vingts travailleurs à la retraite permet de confirmer certains paramètres théoriques postulés.

Au cours de leur vie active, les travailleurs font des choix de carrière importants dont la trame révèle différentes stratégies de cheminement de carrière. Ces choix de carrière ont été conceptualisés, dans la littérature, selon deux perspectives: les étapes de carrière et les concepts de carrière.

Examinons d'abord le modèle des étapes de carrière. Les premiers modèles (Erikson 1950; Super 1957; Hall et Nougaim 1968) ont conceptualisé les choix de carrière selon une perspective dynamique et déterministe.

* MERCURE, D., professeur, Département de sociologie, Université Laval.
BOURGEOIS, R.-P., T. WILS, professeurs, Département des sciences administratives, Université du Québec à Hull.

Ainsi, ces modèles postulent que les travailleurs font des choix de carrière obéissant à une série d'étapes correspondant aux grandes phases du cycle bio-psycho-social. Il est donc suggéré, notamment par Erikson (1950, 1968), que la majorité des travailleurs font face à des problèmes semblables de carrière à des moments particuliers de leur vie active. Les étapes et les problèmes de carrière qui ont été expliqués par Erikson (1950) et Dalton (1977) sont les suivants: (1) période d'exploration jusqu'au début de la trentaine; (2) période de transition de 30 à 35 ans; (3) période d'avancement de 36 à 40 ans; (4) période de transition de mi-carrière de 41 à 45 ans; (5) période de stabilité de 46 à 55 ans; et enfin (6) période de pré-retraite, d'épanouissement personnel et de désengagement du travail.

Jusqu'à présent, le modèle traditionnel des étapes de carrière n'a reçu qu'un appui empirique partiel. Certes, plusieurs études ont montré l'importance de l'étape d'exploration chez les jeunes travailleurs (Super et Hall 1978; Rothstein 1980; Rabinovitch et Hall 1981; Phillips 1982), ou encore l'importance grandissante de la réussite financière, de même que la diminution du besoin d'actualisation de soi au travail, pour les travailleurs de 50 ans et plus (Hall et Mansfiels 1975; Porter 1961). Cependant, plusieurs choix stratégiques de carrière ne peuvent être expliqués par le modèle des étapes de carrière. Par exemple, certains travailleurs ne semblent jamais connaître la période d'exploration ou la crise de mi-carrière. D'autres, au contraire, prolongent leur phase d'exploration bien au-delà des limites d'âge indiquées par le modèle (Phillips 1982). Enfin, la motivation et la productivité des travailleurs ne plafonnent pas au début de la quarantaine. Bref, le modèle traditionnel des étapes de carrière ne peut à lui seul expliquer toute la complexité des cheminements de carrière.

Pour pallier cette faiblesse, le modèle des concepts de carrière a été proposé (*Career Anchors*). Celui-ci repose sur l'étude des motivations dominantes à la source d'une orientation de carrière. En analysant le cheminement de carrière des diplômés de MBA du MIT sur une période d'environ vingt ans, Schein (1978) a montré que cinq mobiles fondamentaux de carrière peuvent expliquer des orientations différentes, soit: le besoin d'autonomie (typique des professeurs), le besoin de maturité (très accentué chez les entrepreneurs), les besoins de stabilité et de sécurité (ressentis par les fonctionnaires et les professionnels) et le besoin de mobilité verticale (particulièrement fort chez les gestionnaires généralistes). Cette identification des mobiles de carrière proposée par Schein a cependant permis à d'autres chercheurs d'élaborer des systèmes de classification de cheminement de carrière, c'est-à-dire des typologies de carrière.

CRITIQUE DE LA TYPOLOGIE DE DRIVER

Parmi les différentes typologies de carrière s'inspirant de ce second courant de recherche (Ginzberg 1966; Driver 1979; Lesage et Lesage 1986), celle qui a été la plus validée est la «typologie des choix de carrière» de Driver. Dans un premier temps, nous présenterons les quatre types de cheminement de carrière identifiés par Driver. Par la suite, nous en ferons une critique.

Typologie de Driver

À partir d'une population d'employés de AT & T aux États-Unis, Driver (1979) a réussi à identifier quatre types de travailleurs correspondant à autant de types de cheminement de carrière: le transitoire, qui est caractérisé par un besoin élevé de changement et d'indépendance; l'homéostatique, qui accorde une importance considérable à la compétence technique ou professionnelle ainsi qu'à la sécurité d'emploi; le linéaire, qui accorde une place très importante au pouvoir et aux responsabilités administratives; et le spiral, qui est caractérisé par un besoin élevé de croissance personnelle et professionnelle. Guidé par la toile de fond des mobiles de carrière, Driver (1982) propose une définition plus complète de ces cheminements de carrière:

1. Le concept de transitoire désigne un cheminement selon lequel un travail ou un champ occupationnel n'est jamais choisi de façon permanente. Un transitoire va simplement de travail en travail sans dessein particulier. Il y a rarement chez ce dernier un mouvement vers le haut dans le sens de l'acquisition d'un statut plus élevé.
2. À l'opposé, le concept de carrière homéostatique s'applique à celui qui choisit un travail ou un champ occupationnel tôt dans la vie et y demeure à jamais. Chez ce dernier, il n'y a aucun mouvement, sauf peut-être pour obtenir un revenu élevé ou une plus grande qualification professionnelle.
3. Le concept de carrière linéaire renvoie aussi à une situation où un champ occupationnel est choisi très tôt dans la vie. Toutefois, un plan de mobilité ascendante à l'intérieur du champ est développé et mis en application. Le mouvement vers le haut peut se faire à l'intérieur d'une hiérarchie organisationnelle ou à l'intérieur d'un groupe de référence, par exemple une association professionnelle.
4. Le concept de carrière de type spiral renvoie à une insertion de moyenne durée dans un champ d'occupation donné suivie, de façon assez cyclique,

par une réorientation professionnelle dans un autre champ d'activité. Des indications préliminaires suggèrent qu'un mouvement cyclique peut souvent s'opérer dans un intervalle de cinq à sept ans. (Driver 1982: 24-25).

La typologie de Driver postule que chaque type de cheminement de carrière correspond à un type particulier de travailleur, peu importe son âge. Ainsi, il est postulé que les choix stratégiques de carrière reflètent des différences sur le plan des dynamiques de personnalité (Driver 1979). Nos propres recherches, réalisées à partir d'un échantillon de travailleurs canadiens, ont confirmé les résultats préliminaires de Driver. Cependant, si nos résultats nous ont conduit à cerner les motivations les plus importantes propres à chacun des types de travailleurs, ils nous ont également permis de mettre en évidence des résultats inattendus et inexplicables par la typologie de Driver.

Types purs et types mixtes

Les types de cheminement décrits par Driver sont des types «purs» puisque, de façon implicite, chaque travailleur poursuit un cheminement réel qui correspond à son cheminement idéal. Or, une étude récente (Bourgeois et Wils 1986), qui porte sur un échantillon de 177 informateurs, montre que si certains travailleurs poursuivent des types purs de cheminement de carrière (par exemple, un linéaire qui désire demeurer un linéaire), d'autres poursuivent ou visent à poursuivre un type mixte de cheminement de carrière (par exemple, un linéaire qui devient spiral ou souhaite le devenir).

L'importance d'un tel phénomène peut être illustrée à partir d'un tableau extrait de l'étude de Bourgeois et Wils qui compare la carrière présente et la carrière souhaitée. Comme le montre la répartition des informateurs (Tableau 1), 38% des transitoires aspirent à devenir des spirals; 30,5% des homéostatiques souhaitent devenir des linéaires; 21,4% des linéaires visent à devenir des spirals; et 18,2% des spirals aspirent à devenir des linéaires. D'une façon générale, on note que la proportion des travailleurs poursuivant ou visant à poursuivre un type mixte de cheminement est plus élevée chez les transitoires et les homéostatiques que chez les linéaires et les spirals. Driver (1983) a déjà souligné ce fait en indiquant, par exemple, que le manque de mobilité pouvait être embarrassant pour certains homéostatiques qui voient leurs collègues gravir les échelons de la réussite. Bourgeois et Wils (1986) ont également montré que les travailleurs poursuivant un type pur de cheminement ont un schème de valeurs et une dynamique de personnalité différents des travailleurs poursuivant un type mixte. Il y aurait donc

des liens étroits entre le schème de valeurs, la dynamique de personnalité et le type de cheminement de carrière. Notons enfin que l'existence des types mixtes de cheminement de carrière peut expliquer pourquoi certains travailleurs, lors de l'enquête, ont eu des difficultés à s'identifier totalement à un seul des types purs de Driver.

TABLEAU 1
Répartition des informateurs
selon la carrière présente et la carrière idéale

		<i>Carrière idéale</i>				
		<i>Linéaire</i>	<i>Spiral</i>	<i>Transi- toire</i>	<i>Homéo- statique</i>	<i>Total rangée</i>
<i>Carrière présente</i>						
Linéaire	N	30	9	1	2	42
	%	(71,4)	(21,4)	(2,4)	(4,8)	(100)
Spiral	N	8	32	0	4	44
	%	(18,2)	(72,7)	(0)	(9,1)	(100)
Transitoire	N	4	11	10	4	29
	%	(13,4)	(37,9)	(34,5)	(13,8)	(100)
Homéostatique	N	18	7	4	30	59
	%	(30,5)	(11,9)	(6,8)	(50,8)	(100)
Colonne	N	60	59	15	40	174
Total	%	(34,5)	(33,9)	(8,6)	(23)	(100)

Source: Bourgeois et Wils (1986)

Il appert de cette étude que les quatre types purs de la typologie de Driver ne permettent pas de saisir toute la complexité des cheminements de carrière. En fait, cette typologie ne permet de cerner que les cheminements des travailleurs «stables», c'est-à-dire des travailleurs poursuivant tout au long de leur vie le même type pur de cheminement de carrière. En ce sens, la typologie de Driver est plus statique que les typologies inspirées du modèle des étapes de carrière, attendu qu'elle postule qu'un même cheminement de carrière est poursuivi durant toute la vie active. Afin de mieux rendre compte de la complexité des cheminements de carrière, il est donc nécessaire de reformuler la typologie de Driver de façon à y inclure à la fois les types purs (aspect statique) et les types mixtes (aspect dynamique).

SYSTÉMATISATION DE LA TYPOLOGIE DE DRIVER ET MISE EN ÉVIDENCE D'UN NOUVEAU TYPE, L'ÉTAPISTE

Avant d'introduire une conceptualisation dynamique des différents types de carrière, nous pensons qu'il est opportun de présenter une systématisation plus large et plus précise de la typologie de Driver. Notre objectif est de cerner l'univers des attributs différentiels propres aux divers types de cheminement de carrière. Pour ce faire, nous réaliserons une série d'opérations typologiques de transformation visant à reconstruire de façon plus systématique, et plus dynamique ensuite, la typologie de Driver. De telles opérations typologiques, qui s'appuient essentiellement sur les travaux classiques de Barton (1965), Boudon (1967) et Lazarsfeld (1955, 1970), visent à identifier ou à restructurer la logique combinatoire des dimensions explicites ou implicites des types purs.

Dimensions implicites de la typologie de Driver

Nous pouvons systématiser cette typologie à partir d'une sélection de trois dimensions implicitement présentes dans la définition proposée par Driver de ses types de cheminement.

La première dimension oppose les *mobiles* (spiral, transitoire et linéaire) aux *non-mobiles* (homéostatique), indépendamment de la forme de mobilité. Cette première dimension renvoie non seulement au contenu mais aussi à l'intitulé des types qui implique toujours la notion de mouvement ou de non-mouvement.

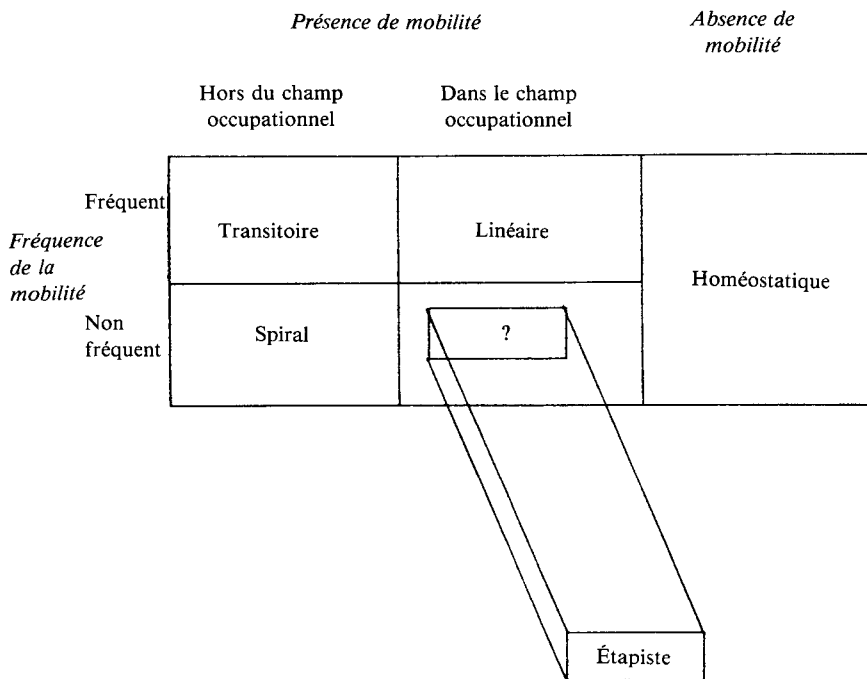
La deuxième dimension oppose les mobiles dans le *champ occupationnel* (mobilité horizontale ou verticale du linéaire) aux mobiles hors du champ occupationnel (spiral et transitoire). Par définition, l'homéostatique est un non-mobile; il demeure donc toujours dans le même champ occupationnel.

La troisième dimension met en relief la *fréquence de la mobilité*. Elle oppose les mobiles non fréquents (spiral) aux mobiles fréquents (transitoire et linéaire). Par définition, l'homéostatique est un non-mobile qui n'a aucune fréquence de mobilité.

Nouvelle construction

Le croisement des catégories des dimensions nous permet de systématiser la typologie de Driver de la manière suivante:

FIGURE 1

Nouvelle construction de la
typologie de Driver

Cette nouvelle construction présente trois avantages. Premièrement, elle systématise la typologie de Driver. Deuxièmement, elle élimine la polysémie de certains de ses types, tel le linéaire chez qui la notion de fréquence de mobilité n'est guère précisée par l'auteur; ou encore le spiral, chez qui la notion de mobilité selon le champ occupationnel n'est pas très claire. Troisièmement, elle met en relief la présence d'un nouveau type oublié par Driver: nous l'appellerons l'étapiste, nous référant ainsi aux travaux de Mercure (1983, 1987). Alors que le linéaire correspond plutôt au type «jeune loup» dans l'organisation, l'étapiste correspond davantage au carriériste moyen qui, à tous les 5 à 7 ans, connaît une mobilité verticale dans son champ occupationnel. La présence de ce type permet également de mieux cerner les attributs du spiral dont la fréquence de mobilité est similaire à celle de l'étapiste, à la différence que sa mobilité se caractérise par un changement de champ occupationnel.

VÉRIFICATION EMPIRIQUE DE L'EXISTENCE DU TYPE ÉTAPISTE

Une recherche empirique a été entreprise afin de vérifier l'existence de la catégorie étapiste issue de l'analyse théorique. Quarante-deux individus — des retraités ou des travailleurs près de la retraite — ont participé à cette enquête (Bourgeois, Wils et Plouffe 1989). Lors de l'échantillonnage, nous avons essayé de retenir des individus provenant de milieux socio-économiques différents (les cols bleus d'une entreprise de pâtes et papiers, les professionnels ou gestionnaires inscrits à un cours d'été pour les aînés dans une université de la région de l'Outaouais, les individus inscrits à des cours de pré-retraite par l'entremise de l'Académie de gérontologie de l'Outaouais). Au total, l'enquête porte sur soixante-dix-neuf questionnaires utilisables. Pour les fins de cette étude, nous avons éliminé les deux seuls individus qui se sont identifiés à un cheminement du type transitoire. L'analyse porte donc sur soixante-dix-sept répondants.

Chacun des répondants a rempli une série de questionnaires et d'inventaires psychologiques exigeant entre dix et quinze heures de travail. Un questionnaire sur les carrières soumettait les répondants à une série de questions d'ordre biographique. Par la suite, on demandait à chacun de s'identifier à un des cinq paragraphes décrivant des cheminements de carrière différents, toujours en se référant à la totalité de sa vie active.

Afin de valider les choix des sujets, on leur demandait également de compléter un curriculum vitae. Deux des trois chercheurs ont procédé de façon indépendante à la classification des cheminements de carrière des sujets à partir de tous les renseignements disponibles et aucune anomalie n'a pu être détectée.

Dans ce même questionnaire, les répondants devaient indiquer, sur une échelle de type Likert, le degré d'importance d'une cinquantaine d'éléments de satisfaction ou de motivation au travail qui ont pu guider leurs décisions de carrière (par exemple, l'importance de la sécurité d'emploi, de l'autonomie dans l'exercice de leurs fonctions, etc.).

Les répondants ont ensuite complété le «Questionnaire de recherche sur la personnalité» de D.N. Jackson (1976), composé de vingt-deux variables de personnalité, ainsi que l'échelle de valeurs d'Allport (1962) mesurant six valeurs fondamentales. Enfin, ils devaient compléter l'échelle d'intérêts Strong-Campbell (Institut de recherches psychologiques 1985).

Résultats de l'étude

Il est particulièrement intéressant de noter que 22% des répondants se sont identifiés au cheminement du type étagiste, confirmant ainsi nos suppositions plus théoriques. Malgré le nombre restreint de répondants ayant choisi la catégorie linéaire, on peut vérifier les liens existant entre les trois types de cheminement de carrière et plusieurs des variables retenues par l'étude, notamment au chapitre des dynamiques de personnalité, des valeurs et des éléments de motivation au travail. Les résultats les plus significatifs sont consignés dans les tableaux 2 et 3.

De façon plus précise, soulignons que l'étagiste fait preuve d'un moindre besoin d'approbation sociale que le linéaire, mais est caractérisé par un plus grand besoin de domination et une plus grande confiance en soi que l'homéostatique. Par contre, l'importance accordée à l'exercice du pouvoir et au leadership (valeur politique) est moins grande chez l'étagiste que chez le linéaire (Tableau 2).

TABLEAU 2
Analyse de variance
des cheminements de carrière
selon des variables de personnalité et de valeur

<i>Variables</i>	<i>Types de cheminement de carrière</i>			<i>F</i>	<i>P ></i>
	<i>Linéaire</i>	<i>Homéostatique</i>	<i>Étagiste</i>		
Approbation sociale contraste	53,3 X	46,9	43,1 X	2,3	,03
Domination contraste	55,3	47,3 X	52,2 X	2,2	,02
Manque de confiance en soi contraste	43,6	51,1 X	46,3 X	2,0	,04
Valeur politique contraste	41,1 X	30,5	30,7 X	3,2	,004

Quant aux éléments de satisfaction et de motivation au travail, notons que l'étapiste valorise l'indépendance d'action et la formation (congés d'étude). Il veut créer de nouveaux produits qui ont une portée sociale tout en exploitant ses talents de supervision et de création. Contrairement au linéaire, le prestige d'une organisation l'impressionne peu (Tableau 3).

L'étude empirique ayant confirmé l'existence de la catégorie etapiste, nous pouvons poursuivre notre analyse théorique. Il s'agit maintenant pour nous de rendre compte de la complexité des cheminements de carrière par une reformulation dynamique de la typologie.

REFORMULATION DYNAMIQUE DE LA TYPOLOGIE

À notre connaissance, Driver ne présente pas de cadre conceptuel dynamique de sa typologie. L'auteur considère en effet qu'un individu, présentant par exemple un cheminement de carrière de type linéaire, demeurera linéaire durant toute sa vie active. Comme nous l'avons déjà souligné, il n'en est pas toujours ainsi puisque des travailleurs peuvent poursuivre des types mixtes de cheminement de carrière. Par exemple, un travailleur peut être linéaire au début de sa carrière pour devenir ensuite, volontairement ou involontairement, un homéostatique. D'ailleurs, l'expérience quotidienne des milieux de travail illustre très bien ce phénomène. Ces réorientations de carrière peuvent être étudiées soit en considérant les lignes de carrière passées, soit en analysant les aspirations de carrière future.

Une typologie dynamique doit, par définition, identifier les changements de type de carrière. Bien que notre cadre d'analyse dynamique s'appuie sur les dimensions précitées (la mobilité, la fréquence et le champ occupationnel), il vise à recenser les possibilités logiques de changement d'un type de carrière à un autre en considérant deux paramètres: l'importance des changements ou des réorientations de carrière et la direction de ces changements.

Importance des changements de type de carrière

À l'aide d'une matrice qualitative d'évaluation de l'importance des changements de type de carrière, nous avons croisé toutes les situations possibles, lesquelles sont au nombre de vingt-cinq, chacun des cinq types pouvant être croisé avec les cinq autres (cf. Tableau 4).

Nous pouvons alors identifier trois grandes situations typiques, soit: aucune réorientation du type de carrière, faible réorientation du type de carrière et forte réorientation du type de carrière.

TABLEAU 3
Analyse de variance des cheminements
de carrière selon des variables de
satisfaction et de motivation au travail

<i>Variables</i>	<i>Types de cheminement de carrière</i>			<i>F</i>	<i>P ></i>
	<i>Linéaire</i>	<i>Homéostatique</i>	<i>Étape</i>		
Indépendance d'action	2,00	3,16	3,35	2,43	,02
contraste	X		X		
Congés d'étude	1,43	3,09	3,61	3,47	,002
contraste	X		X		
Bâtir de nouveaux produits	2,50	2,24	3,20	2,20	,03
contraste		X	X		
Organisation prestigieuse	4,14	3,12	2,80	2,51	,02
contraste	X		X		
Poste de gestion	3,01	2,35	3,13	1,94	,05
contraste		X	X		
Exploiter ses talents de supervision	3,45	2,74	3,80	2,63	,01
contraste		X	X		
Travail de création	3,43	3,52	4,65	2,08	,05
contraste	X		X		
Portée sociale	2,57	3,76	4,06	2,08	,04
contraste	X		X		
Nombre de produits créés	3,43	2,72	3,79	2,04	,04
contraste		X	X		
Responsabilité croissante	3,43	3,14	3,94	2,16	,03
contraste		X	X		

TABLEAU 4

Matrice qualitative d'évaluation de l'importance
des changements possibles de type de carrière

	<i>Transi- toire</i>	<i>Spiral</i>	<i>Linéaire</i>	<i>Étapiste</i>	<i>Homéo- statique</i>
<i>Types de carrière</i>	<i>Mobile Hors champ Fréquent</i>	<i>Mobile Hors champ Peu fréquent</i>	<i>Mobile Dans le champ Fréquent</i>	<i>Mobile Dans le champ Peu fréquent</i>	<i>Non mobile Dans le champ Aucune fréquence</i>
<i>Transitoire</i>					
Mobile					
Hors champ	0	1	1	2	3
Fréquent					
<i>Spiral</i>					
Mobile					
Hors champ	1	0	2	1	3
Peu fréquent					
<i>Linéaire</i>					
Mobile					
Dans le champ	1	2	0	1	2
Fréquent					
<i>Étapiste</i>					
Mobile					
Dans le champ	2	1	1	0	2
Peu fréquent					
<i>Homéostatique</i>					
Non mobile					
Dans le champ	3	3	2	2	0
Aucune fréquence					

0 = continu: sans réorientation

1 = discontinu: faible réorientation

2 et 3 = discontinu: forte réorientation

La première situation, intitulée «aucune réorientation du type de carrière», en est une de continuité ou, par exemple, un transitoire demeure transitoire. Dans la matrice, cette situation correspond à l'indice de changement «0» et inclut les quatre types purs de Driver et le type de Mercure.

La deuxième situation, dite «faible réorientation du type de carrière», en est une de faible discontinuité où, par exemple, un transitoire devient spiral. Au sein de la matrice, cette situation correspond à un («1») seul changement (par exemple, le transitoire qui était mobile, hors champ et fréquent, devient mobile, hors champ mais peu fréquent).

Enfin, la situation dite «forte réorientation du type de carrière» en est une de forte discontinuité où, par exemple, un transitoire devient étapiste. Au sein de la matrice, cette situation correspond à deux ou trois («2» ou «3») changements (par exemple, le transitoire qui était mobile, hors champ et fréquent devient étapiste, c'est-à-dire mobile, mais dans le champ et peu fréquent). Notons que cette dernière situation est plus large puisqu'elle englobe deux ou trois changements. Deux raisons justifient ce choix: le besoin de parcimonie qui nous incite à réduire le nombre de types de carrière, et la relative rareté de la situation impliquant trois changements (seulement quatre cas).

Direction du changement

La direction du changement est opérationnalisée à partir de la question suivante: lorsqu'un informateur passe d'un type de carrière à un autre (ex. transitoire à spiral) s'orienté-t-il vers un type impliquant plus de mobilité (ex. mobile, fréquent, hors champ) ou moins de mobilité (ex. mobile, peu fréquent et dans le champ ou, à l'extrême, non mobile, aucune fréquence, dans le champ)? Par la force des choses, l'analyse est comparative (par exemple, la situation passée comparée à la situation présente; ou la situation actuelle comparée à la situation souhaitée). La procédure de classement repose sur l'ordre de classement logique suivant: est plus mobile le type qui implique «mobilité» plutôt que «non-mobilité»; une mobilité «hors champ» plutôt que «dans le champ»; «fréquente» plutôt que «non fréquente». Trois situations types peuvent être identifiées dans le cadre d'un changement: un changement à tendance statique, un changement à tendance dynamique et un changement à tendance complémentaire.

Le changement à tendance statique est une situation caractérisée par une diminution des facteurs de mobilité. Par exemple, un transitoire qui devient spiral a une réorientation à tendance statique, puisqu'il était mobile, hors champ et fréquent et qu'il est maintenant mobile, hors champ mais peu fréquent.

À l'inverse, le changement à tendance dynamique est une situation caractérisée par une augmentation des facteurs de mobilité. Par exemple, un

homéostatique qui devient étapiste a une réorientation à tendance dynamique, puisqu'il était non mobile, dans le champ et n'avait évidemment aucune fréquence de mobilité et qu'il est maintenant mobile, dans le champ, peu fréquent.

Quant au changement à tendance complémentaire, il identifie une dernière situation qui n'est caractérisée ni par une diminution ni par une augmentation de facteurs de mobilité; cette situation repose plutôt sur un changement à somme nulle des facteurs de mobilité. Par exemple, un spiral qui devient linéaire effectue un changement à somme nulle puisqu'il était mobile (+), hors champ (+) et peu fréquent (-) et qu'il devient mobile (+), dans le champ (-), fréquent (+). Il y a bien réorientation du modèle de carrière chez lui, mais cette réorientation n'est ni plus statique, ni plus dynamique: elle est complémentaire (logiquement inversée).

L'ensemble des possibilités logiques de réorientation de carrière est répertorié dans la matrice d'évaluation de la direction et de l'importance du changement de carrière chez les individus présentant une réorientation (Tableau 5). Ainsi, la faible réorientation correspond à un changement (+ ou -); dans ce cas, la mobilité peut être à tendance statique (-) ou dynamique (+). La forte réorientation correspond, comme nous l'avons déjà indiqué, à deux ou trois changements (-- ou ++; +++ ou ---; +- ou -+). Cette forte réorientation peut être à tendance complémentaire (+- ou -+), à tendance dynamique (++ ou +++), ou enfin à tendance statique (-- ou ---). Le tableau 6 présente une classification exhaustive des interactions possibles entre les types de carrière.

Nouvelle construction

Le croisement des paramètres «importance du changement» et «direction du changement» nous permet donc de systématiser la dynamique des changements de type de carrière comme le montre le tableau 7.

Ainsi, si nous reprenons l'étude de Bourgeois et Wils déjà citée (cf. Tableau 1), on note que les auteurs ont identifié, parmi d'autres, trois situations dynamiques importantes; soit: le linéaire qui aspire à devenir spiral (21% des cas); le transitoire qui aspire à devenir spiral (38% des cas); l'homéostatique qui aspire à devenir linéaire (31% des cas). À l'aide de notre typologie dynamique, ces trois types seraient identifiés de la façon suivante (cf. Tableaux 7 et 6): le premier (L → S) est un linéaire (dans les faits) qui se caractérise (dans ses aspirations) par une *forte réorientation à tendance complémentaire* avec un souci d'épanouissement personnel; le second (T →

S) est un transitoire qui se caractérise par une *faible réorientation à tendance statique* indiquant un souci de stabilité et de maturité occupationnelle; le troisième (H → L) est un homéostatique qui se caractérise par une *forte réorientation à tendance dynamique* indiquant un besoin de réalisation accru. Ainsi, cette reformulation typologique permet de rendre compte, de manière systématique, de la dynamique des changements réels ou souhaités du modèle de carrière.

TABLEAU 5
Matrice d'évaluation de la
direction et de l'importance du changement
de type de carrière

<i>Importance du changement</i>		<i>Tendance de la mobilité</i>		
<i>Réorientation</i>	<i>Évaluation qualitative</i>	<i>Tendance statique</i>	<i>Tendance dynamique</i>	<i>Tendance complémentaire</i>
<i>Faible réorientation</i>				
S - T	+		X	
S - E	-	X		
L - T	+		X	
L - E	-	X		
E - L	+		X	
E - S	+		X	
T - S	-	X		
T - L	-	X		
<i>Forte réorientation</i>				
T - E	--	X		
T - H	---	X		
S - L	-+			X
S - H	---	X		
L - S	+-			X
L - H	--	X		
E - T	++		X	
E - H	--	X		
H - T	+++		X	
H - S	+++		X	
H - L	++		X	
H - E	++		X	

Note: T = transitoire; S = spiral; L = linéaire; E = étapiste; H = homéostatique

TABLEAU 6
Typologie dynamique:
classification des interactions entre
les différents types de carrière

		<i>Importance du changement</i>		
		Forte réorien- tation des modèles de carrière	Faible réorien- tation des modèles de carrière	Sans réorien- tation des modèles de carrière
<i>Direction du changement</i>	À tendance statique	T → E		
		T → H	S → E	H ↔ H
		S → H	L → E	L ↔ L
		L → H	T → S	S → S
		E → H	T → L	E ↔ E T ↔ T
	À tendance dynamique	E → T		
		H → T	S → T	
		H → S	E → S	
		H → L	E → L	
		H → E	L → T	
À tendance complémentaire	S → L	NUL (*)		
	L → S			

Note: T = transitoire; S = spiral; L = linéaire; E = étapiste; H = homéostatique

(*) Type conceptuel inexistant. En effet, il ne peut y avoir un échange à somme nulle lorsqu'il n'y a qu'un changement.

TABLEAU 7
Nouvelle construction
de la typologie dynamique

		<i>Importance du changement</i>		
		Forte réorien- tation du type de carrière	Faible réorien- tation du type de carrière	Sans réorien- tation du type de carrière
<i>Direction du changement</i>	À tendance statique	Forte réorien- tation à ten- dance statique	Faible réorien- tation à ten- dance statique	Sans réorientation
	À tendance dynamique	Forte réorien- tation à tenden- ce dynamique	Faible réorien- tation à tenden- ce dynamique	
	À tendance complémentaire	Forte réorien- tation à ten- dance complé- mentaire	Faible réorien- tation à ten- dance complé- mentaire	

CONCLUSION

La reformulation de la typologie de Driver est intéressante parce qu'elle permet: (1) de systématiser les types purs de Driver; (2) de mettre en relief la présence d'un autre type pur, soit l'étapiste (Mercure 1987); (3) d'introduire des dimensions dynamiques dans l'analyse des types de carrière; et (4) de systématiser des observations empiriques récentes (Bourgeois et Wils, 1986) sur la dynamique des changements de carrière.

Cette reformulation ouvre également de nouveaux domaines de recherche empirique. D'abord, parce que la nouvelle construction typologique issue de cette reformulation peut facilement être testée empiriquement, comme nous venons de le faire. Ensuite, parce que la typologie dynamique de carrière peut être utile pour analyser les phénomènes dynamiques, par exemple l'impact des changements de stratégie d'entreprise sur les cheminements de carrière des cadres. Par exemple, il est très plausible qu'une situation de revirement stratégique donne l'occasion à plusieurs cadres de réorienter leur carrière, ou encore que les cheminements de carrière des

cadres se modifient au fur et à mesure que les produits de l'entreprise passent par les différentes étapes de leur cycle de vie. Bref, cette reformulation pourrait bien constituer un premier pas vers une meilleure compréhension de la dynamique des cheminements de carrière.

Cette reformulation montre aussi l'importance de la recherche théorique. Des analyses de systématisation et de reconstruction peuvent être faites pour les autres typologies de carrière. Rappelons que Ginzberg (1966) a identifié trois types de cheminements (cheminement très stable, cheminement plus global et cheminement variable) et que Burke (1984) a également identifié d'autres types de cheminements (par exemple, les activistes sociaux, les carriéristes et les artisans). Des analyses théoriques de reconstruction peuvent porter sur ces typologies non seulement pour en comprendre les logiques qui les sous-tendent, mais également pour tenter d'établir des liens entre les différents types et ultimement pour permettre une meilleure intégration des connaissances.

Enfin, il est intéressant de constater, par le truchement d'une approche empirique, l'existence de la catégorie étapiste et de vérifier la présence de différences significatives dans les traits de personnalité entre plusieurs types de cheminement de carrière.

BIBLIOGRAPHIE

BARTON, A. 1965. «Le concept d'espace d'attributs en sociologie». Dans R. Boudon et P. Lazarsfeld (éd.), *Vocabulaire des sciences sociales*, Mouton, 148-170.

BOUDON, R. 1967. *L'analyse mathématique des faits sociaux*. Paris: Plon, 205-252.

BOURGEOIS, R.-P. et al. 1985. «Personality Dynamics and Value Systems of Workers Undergoing a Major Change in Career Orientation». *9^{ième} Congrès international sur l'évaluation de la personnalité*, Hawaï, texte ronéotypé, mars.

BOURGEOIS, R.-P. et T. WILS. 1986. *Career Concepts, Personality and Values of Some Canadian Workers: An Exploratory Study*. Hull: UQAH, document de recherche.

———. 1986. «Vers une intégration de la personnalité et des valeurs des travailleurs au concept de carrière». Dans Andiappan (éd.), *Personnel et ressources humaines*, ASAC, supplément n° 2, 11-23.

———. 1985. «Cheminement de carrière, personnalités et valeurs des travailleurs». Dans Lemelin (éd.), *Rapport du 22^e congrès de l'ACRI*, 316-331.

- BOURGEOIS, R.-P., T. WILS et L. PLOUFFE. 1989. «Types de carrière: lien avec la personnalité, les valeurs, les intérêts et la motivation au travail». Dans Petit et Subbarao (éd.), *Personnel et Ressources humaines*, Montréal: ASAC, juin, 20-21.
- BROUSSEAU, K. R. 1984. «Job-Person Dynamics and Career Development». *Research in Personnel & Human Resources Management*, n° 2, 125-154.
- . 1983. «Toward a Dynamic Model of Job-Person Relationships: Findings, Questions and Implications for Work System Design». *Academy of Management Review*, n° 8, 33-45.
- BURKE, R.J., E. DESZEA et J. SHEARER. 1984. «Career Orientations and Burnout in Police Officers». *Canadian Journal of Administrative Sciences*, vol. 1, n° 1, 179-188.
- DALTON, G.W., P.H. THOMPSON et R.L. PRICE. 1977. «The Four Stages in Professional Careers — A New Look at Performance by Professionals». *Organizational Dynamics*, 19-42.
- DRIVER, M.J. 1979. «Career Concepts and Career Management in Organizations». Dans C.L. Cooper (éd.), *Behavioral Problems in Organizations*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 79-139.
- . 1983. «Career Concepts and Individual Differences». Conférence prononcée à l'Association des sciences administratives du Canada, mai.
- ERIKSON, E.H. 1950. *Childhood and Society*. N.Y.: Norton and Co.
- . 1968. *Identity, Youth and Crisis*. N.Y.: Norton and Co.
- GINZBERG, E. 1976. *The Development of Human Resources*. N.Y.: McGraw-Hill.
- HALL, D.T. 1976. *Careers in Organizations*. Santa Monica: Goodyear.
- HALL, D.T. et R. MANSFIELD. 1975. «Relationships of Age and Seniority with Career Variables of Engineers and Scientists». *Journal of Applied Psychology*, vol. 60, n° 2, 201-210.
- HALL, D.T. et K. NOUGAIM. 1968. «An Examination of Maslow's Need Hierarchy in an Organizational Setting». *Organizational Behavior and Human Performance*, vol. 3, 12-35.
- HOLLAND, J.L. 1972. *Making Vocational Choices. A Theory of Careers*, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- LAZARSELD, P. 1970. *Philosophie des sciences sociales*. Paris: Gallimard, 361-377.
- . 1955. «Some Functions of Qualitative Analysis in Social Research». *Sociologica*, vol. 1, 321-351.
- LESAGE, P.-B. et J. RICE-LESAGE. 1982. «Comment tenir compte des différences individuelles au travail». *Gestion*, vol. 7, n° 4, 17-26.
- MERCURE, D. 1987. «Position sociale et représentation de l'avenir». *Recherches sociologiques*, vol. XVIII, n° 3, 255-283.
- . 1983. «Typologie des représentations de l'avenir». *Loisir et société/Society and Leisure*, vol. 6, n° 2, 1983, pp. 375-402.
- PORTER, L.W. 1961. «A Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs». *Journal of Applied Psychology*, vol. 45, 1-10.

- PHILLIPS, S. 1982. «Career Exploration in Adulthood». *Journal of Vocational Behavior*, n° 20, 129-140.
- RABINOVITCH, S. et D. HALL. 1981. «Changing Correlates of Job Involvement in Three Career Stages». *Journal of Vocational Behavior*, n° 18, 138-144.
- ROTHSTEIN, W.G. 1980. «The Significance of Occupations in Work Careers: An Empirical and Theoretical Review». *Journal of Vocational Behavior*, n° 17, 328-343.
- SCHEIN, E.H. 1978. *Career-Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- SUPER, D. 1957. *The Psychology of Careers*. N.Y.: Harper and Row.
- SUPER, D. et D. HALL. 1978. «Career Development: Exploration and Planning». *Annual Review of Psychology*, vol. 29, 333-372.

Critical Analysis of a Typology of Career Choices

Throughout their working lives, people make very important decisions concerning their career path. These strategic choices have been analyzed, in the literature, both from a dynamic perspective (i.e. career stages) and a more static perspective (i.e. career anchors). The objective of the present paper was to present a reformulation of Driver's typology which would reconcile both approaches; more specifically, we propose a theoretical extension of his typology which we believe better captures the phenomenon of career change. An empirical study undertaken on a population of eighty retired workers allowed us to confirm the theoretical extension.

Based on a large sample of U.S. workers at all levels of the organization, Driver identified four possible career paths. The first, the transitory is one in which no set job or field is ever permanently chosen. A person with a transitory career concept simply moves along from job to job with no particular pattern. In contrast, the steady state career concept is that one selects a job or field early in life and stays with it for life. The linear career concept is one in which a field is chosen fairly early in life and a plan for upward movement within that field is developed and executed. The spiral career concept involves a view that one develops in a given field for a period of time; then, one moves on to a related or perhaps a totally new area in five to seven-year intervals.

Based on our own previous studies on Canadian samples, it would appear that the four pure types in Driver's typology did not give a complete grasp of all the complexities of the career path.

The result of our theoretical analysis was to identify a fifth type not recognized by Driver. We have called this type the careerist. Whereas the linear individual corresponds to the young Turk in a organization, the careerist is more akin to the average individual who, every five to seven years, experiences vertical mobility, but, *in his job field*.

An empirical study was undertaken to verify the existence of the careerist category suggested by the theoretical analysis. Eighty individuals — retired workers and workers very close to retirement — participated in the survey. Each respondent filled in a series of questionnaires and personality inventories, all of which required between ten and fifteen hours of work. On the career questionnaire, each individual was asked to choose the paragraph that best described his or her overall working life from the five paragraphs describing different career paths.

The most interesting point to emerge was that 22% of the sample identified with the careerist type path, thus confirming our premises. As well, significant personality and job satisfaction elements appear across the various career path types.

The reformulation of Driver's typology is of interest because it enables: (1) systematization of Driver's pure types; (2) indication of the presence of another possible pure type (careerist); (3) introduction of dynamic aspects in career type analysis and (4) systematization of recent empirical breakthroughs in the dynamics of change in career type.

Publications de l'Institut international d'études sociales

**La flexibilité des marchés du travail
au Canada et aux États-Unis**

Sous la direction de Gilles Laflamme, Gregor Murray, Jacques Bélanger
et Gilles Ferland

Intérêt et controverse continuent d'alimenter le débat sur la flexibilité des marchés du travail. Pour certains, la flexibilité implique l'adaptation et, en dernière analyse, l'efficacité; pour d'autres, elle conduit à de pires conditions de travail et à une protection inadéquate des travailleurs. S'appuyant sur les actes d'un colloque organisé par l'Université Laval, en collaboration avec le Gouvernement du Québec et l'Institut international d'études sociales, ce recueil tente d'explorer la notion de flexibilité dans le contexte des marchés du travail d'Amérique du Nord. Il rassemble les points de vue et les analyses de chercheurs provenant de milieux universitaires, syndicaux, patronaux et gouvernementaux, mettant en relief les contrastes entre les expériences canadiennes et américaines et entre l'Amérique du Nord et l'Europe. Cette publication est également disponible en langue anglaise.

1989
ii+347 pp.

Série de recherche no 93
ISBN 92-9014-454-8: 30 fr.s

Les commandes peuvent être adressées directement à Publications du BIT,
Bureau international du Travail, CH-1211, Genève 22, Suisse ou aux Presses de
l'Université Laval,
C.P.2447, Québec, Canada, G1K 7P4 au prix de 21 \$ CAN.