

Recherches sociographiques



Travailler à quarante ans : le remodelage de l'identité professionnelle

Danielle Riverin-Simard

Volume 28, Number 1, 1987

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/056255ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/056255ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Département de sociologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval

ISSN

0034-1282 (print)

1705-6225 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Riverin-Simard, D. (1987). Travailler à quarante ans : le remodelage de l'identité professionnelle. *Recherches sociographiques*, 28(1), 29–57.
<https://doi.org/10.7202/056255ar>

Article abstract

Un modèle de développement professionnel postulant une capacité continue d'évolution au fil des âges permet de caractériser le cap de la quarantaine comme une période d'essai de nouvelles lignes directrices. Le remodelage de l'identité professionnelle varie selon les classes sociales: réorganisation sans revirement majeur dans la classe moyenne, réduction aux directives imposées par le milieu dans la classe défavorisée, sélection radicale de lignes de conduite destinées à éviter l'échec dans la classe aisée. Sauf quelques cas d'exception, l'adulte de quarante ans évite toutefois de réviser les finalités de sa vie de travail. L'étude est basée sur un corpus de cent quatorze entrevues de travailleurs de la région de Québec.

TRAVAILLER À QUARANTE ANS : LE REMODELAGE DE L'IDENTITÉ PROFESSIONNELLE

Un modèle de développement professionnel postulant une capacité continue d'évolution au fil des âges permet de caractériser le cap de la quarantaine comme une période d'essai de nouvelles lignes directrices. Le remodelage de l'identité professionnelle varie selon les classes sociales : réorganisation sans revirement majeur dans la classe moyenne, réduction aux directives imposées par le milieu dans la classe défavorisée, sélection radicale de lignes de conduite destinées à éviter l'échec dans la classe aisée. Sauf quelques cas d'exception, l'adulte de quarante ans évite toutefois de reviser les finalités de sa vie de travail. L'étude est basée sur un corpus de cent quatorze entrevues de travailleurs de la région de Québec.

Depuis la dernière décennie, les écrits abondent sur la crise du mitan de la vie. On s'accorde généralement pour affirmer qu'il se manifeste, vers quarante ans, une transition parfois difficile ayant des répercussions notables sur les divers aspects personnel, socio-économique et professionnel. (DUPUIS, BRUNET, HAMEL, SAINTE-MARIE et SAINT-GERMAIN, 1985.) Ces écrits fournissent, par ailleurs, très peu d'indices sur les différentes modalités de cette crise selon l'appartenance de classe. Nous avons abordé cette variable dans le cadre d'une recherche sur le développement professionnel de l'adulte.¹

Les conceptions du développement de l'adulte peuvent se subdiviser en deux courants majeurs : les théories statiques et les théories évolutives. Le premier est largement dominé par les théories psychanalytiques, néo-analytiques ainsi que par plusieurs théories de l'apprentissage. Il explique le développement de la période adulte comme processus de stabilisation des traits définis durant l'enfance et l'adolescence. (SCHAIE et HERTZOG, 1982.) La vie adulte serait la période où s'expriment, dans des situations variées, les stricts acquis des années antérieures. La

1. Voir : D. RIVERIN-SIMARD, *Étapes de vie au travail*, Montréal, Saint-Martin, 1984. Faisant suite à cet ouvrage, une analyse comparative des données est présentement en cours. Elle veut vérifier si ces résultats globaux valent tout autant selon l'appartenance sociale, le sexe et le secteur de travail.

façon originale de traverser une période conflictuelle ne constitue pas un changement en soi, mais s'avère plutôt une concrétisation de la socialisation ou de l'un ou l'autre des types de personnalité précédemment formés. Quant aux changements observés, d'ardents défenseurs de ce courant, tels COSTA et McCRAE (1980), vont même jusqu'à les interpréter comme des comportements névrotiques ou extravertis. Dans le courant des théories évolutives, dont les noms les plus connus sont ceux d'ERIKSON (1958), de LEVINSON (1978) et de GOULD (1978), on postule au contraire que les humains ont la capacité de changer toute leur vie et que le développement de la période adulte dépend beaucoup moins des expériences antérieures qu'on ne l'avait d'abord cru. On affirmera alors que les approches statiques, qui définissent le comportement de l'adulte comme une suite de l'enfance et de l'adolescence, sont très diminutives et accordent un rôle beaucoup trop déterminant aux premières phases de la vie. (COLARUSO et NEMIROFF, 1981). Et on expliquera le changement comme une constante, non comme une perturbation dans un système stable.

Parmi les théories évolutives, distinguons les modèles médical, compensatoire et séquentiel. La conception « médicale » ou modèle de décroissance irréversible, est basée directement sur la détermination biologique de la performance humaine.² Ce modèle soutient que le développement de l'individu emprunte une pente ascendante jusque vers trente-cinq ans, suivie d'une période de maintien jusque vers cinquante-cinq ans et d'un déclin irréversible jusqu'à la fin de la vie biologique. Un postulat implicite veut que les changements reliés à l'âge apparaissent surtout en fonction des événements ontogénétiques et soient moins affectés par le milieu. Ce modèle médical semble le reflet d'une conception très répandue et domine depuis longtemps les activités de recherche pertinentes au développement de l'adulte. Il semble encore aujourd'hui garder toute son emprise et laisse dans l'ombre d'autres conceptions qui auraient pu davantage accélérer l'avancement des connaissances sur cette question. Le modèle compensatoire est aussi basé sur le concept de décroissance irréversible. Il ajoute cependant un élément fort distinctif, postulant que l'intervention du milieu peut corriger ou contrebalancer les déficits programmés par la maturation biologique. (NEUGARTEN, 1975.) Cette conception a surtout été popularisée par les études reliées à la gérontologie. Le modèle de développement séquentiel pose, pour sa part, que le changement se réalise à l'intérieur d'un ensemble ordonné et formalisé de stades, dont le franchissement serait nécessaire et suffisant à la poursuite de la réalisation optimale de l'adulte. (ERIKSON, 1958; KOHLBERG, 1973.)

Quant au modèle de développement professionnel élaboré dans nos travaux antérieurs, il est de type évolutif et il rejette la perspective médicale. Pour bien se dissocier de celle-ci, il retient, entre autres postulats: la permanence du

2. Sur le plan professionnel, les théoriciens les plus connus sont: SUPER (1957, 1983), MILLER et FORM (1964) et HAVIGHURST (1964, 1982).

développement, la poussée intrinsèque continue et l'intensité potentiellement équivalente de l'évolution de l'adulte au fil des âges. Chaque moment de vie au travail aurait une importance sensiblement égale dans la poursuite du développement ; il n'y a pas de périodes plus propices (celles antérieures à quarante ans) ou moins propices (celles subséquentes à cinquante-cinq ans) à l'évolution personnelle. Par ailleurs, notre modèle s'apparente quelque peu à la conception séquentielle du développement. Il postule, en effet, que l'adulte franchit une série d'étapes, essentiellement caractérisées par une similarité de remises en question, tout au long de sa vie au travail. Cependant, il se dissocie de cette conception sur plusieurs points. L'ordre de parution de ces étapes n'est pas déterminé et la nécessité de passer par chacune d'elles n'est, en aucun cas, absolue. Il n'y a aucun critère indicatif normatif concernant la direction, le rythme, l'intensité ou les modalités du changement. Nous postulons plutôt l'aspect multi-directionnel et multi-rythmique de l'évolution continue. Le développement professionnel s'effectuerait selon une double alternance, à savoir : 1. des périodes successives de questionnement et de réorganisation (cycle intra-étape) ; 2. des périodes de questionnement portant tantôt sur les méta-finalités, tantôt sur les méta-modalités (cycle inter-étapes). Durant les périodes de réorganisation du cheminement professionnel, des événements extérieurs interagissent avec l'évolution du monde intérieur des valeurs et des intérêts. Cette interaction « évolutive » provoque une dissonance qui conduit vers une période de questionnement où l'individu est placé devant des choix à reformuler et des besoins, intérêts et compétences à redéfinir ou à réévaluer, en tenant compte des facteurs de réalité. Les résultats de cette réflexion conduisent peu à peu à une série de nouveaux choix successifs, qui rendent l'individu prêt à s'engager, cette fois, dans une période de réorganisation. Quant aux étapes spécifiques, notre modèle postule qu'elles sont des passages prévisibles qui donnent un sens, une direction, au développement de l'adulte au travail ; elles comportent leurs propres défis et ressources. Nous avons ainsi pu identifier, entre vingt-trois et soixante-sept ans, neuf étapes spécifiques de cinq ans, qui se caractérisent comme suit : atterrissage sur la planète travail (23-27 ans), à la recherche d'un chemin prometteur (28-32 ans), aux prises avec une course professionnelle (33-37 ans), essai de nouvelles lignes directrices (38-42 ans), en quête du fil conducteur de son histoire (43-47 ans), modification de sa trajectoire (48-52 ans), à la recherche d'une sortie prometteuse (53-57 ans), transfert de champ gravitationnel (58-62 ans), aux prises avec l'attraction de la planète retraite (63-67 ans).

L'écart approximatif de cinq ans nous a été indirectement suggéré par les travaux de GOULD (1978) et de LEVINSON (1978), qui ont étudié le développement personnel des adultes par tranches de cinq et sept ans respectivement. Cet intervalle de temps est suffisamment court pour observer des changements et assez long pour saisir des différences. Il se justifie par une conception de la vie adulte incluant des changements nombreux et constants et offre davantage de possibilités pour étudier le processus du développement. Signalons toutefois que l'âge n'est pas considéré comme une variable causale du développement.

Méthode

Les données de notre recherche ont été recueillies en 1981, auprès de huit cents adultes de la région du Québec métropolitain, travaillant dans 17 entreprises privées, 11 organismes publics et 15 du secteur para-public. (Voir la liste en annexe.) L'échantillon a été constitué selon une technique aléatoire, après sa stratification selon l'âge, le degré de scolarité, le sexe et le secteur de travail. Il se répartit à peu près également selon le sexe, les neuf strates d'âge du modèle et les trois secteurs d'emploi ; la première strate de scolarité (onze ans ou moins) comprend 239 cas, contre 285 et 262 pour les deux autres (collégial et premier cycle universitaire). Presque toutes les personnes retenues dans l'échantillon (97%) ont accepté de se prêter à l'entrevue, qui s'est déroulée, dans la plupart des cas, sur les lieux et durant les heures de travail. Ces entrevues, de type semi-structuré, portaient sur l'expérience professionnelle et les perspectives de carrière à moyen terme ; elles englobaient une rétrospective et une perspective de cinq ans.

La présente analyse porte sur le groupe particulier des 38 à 42 ans, qui comprend 114 informateurs, dont 58 hommes et 56 femmes, 44 œuvrant dans le secteur privé, 34 dans le secteur public et 36 dans le para-public. Ces adultes exercent des métiers ou professions très diversifiés. Nous avons déterminé leur statut socio-économique à partir de la catégorie d'emploi indiquée par l'informateur, couplée au salaire déclaré par l'employeur ; sur la base de cette double information, nous avons utilisé la classification de BLISHEN (1976) pour les répartir en trois strates ou classes : aisée, moyenne, défavorisée, qui regroupent respectivement 52, 33 et 29 informateurs.

Les entrevues ont été analysées au moyen de deux grilles *a posteriori*, construites selon le procédé d'analyse comparative de HORTH (1986), où chaque information est confrontée au déjà trouvé dans le discours des sujets précédents : lorsque l'information correspond à du « déjà vu », on l'associe aux réponses précédentes ; si elle apporte un élément de nouveauté, on crée une autre catégorie. La première grille, qui se veut descriptive, porte sur les *directives* ou lignes de conduite que semble se donner l'adulte pour la poursuite de sa vie de travail. La seconde, qui est basée sur le cadre théorique, concerne le processus de développement professionnel. On cherche ici le type d'étape caractéristique de personnes traversant le cap de la quarantaine et les modalités particulières de cette conjoncture selon les diverses classes sociales. Notons enfin que notre analyse met l'accent sur l'univers individuel et non sur l'incidence que peuvent avoir les structures sociales en regard de la courbe d'existence des individus. En empruntant la terminologie de CLAPIER-VALLADON (1983), il s'agit d'une analyse de type surtout psychobiographique (centrée sur le vécu de l'individu) plutôt qu'ethnobiographique (centrée sur l'expression des modèles culturels).

I. LES LIGNES DE CONDUITE

Après plusieurs lectures flottantes, il est apparu clairement que les lignes de conduite ou directives que l'adulte semble se donner pour la poursuite de sa vie de travail peuvent se regrouper en quatre types : *proactives*, *adaptatives*, *optimistes* et *fatalistes*.

A) *La ligne proactive*

Les lignes de conduite ou directives sont dites proactives lorsque le discours de l'adulte laisse observer une recherche évidente ou des démarches formelles visant à se donner ou à se créer les meilleures conditions possibles pour améliorer et intensifier le sens accordé à son occupation. Chez l'adulte de classe moyenne ou de classe défavorisée, ces directives sont pratiquement absentes ; dans la classe aisée, par contre, elles sont nombreuses.

L'adulte de niveau socio-économique supérieur opte souvent pour un comportement de frondeur ou d'entrepreneur, jugeant que c'est la façon la plus sûre d'obtenir les conditions essentielles à son évolution. La mobilité professionnelle volontaire et planifiée est une forme fréquente de concrétisation de ces directives :

« Quand il n'y a plus rien à inventer dans un emploi, je le laisse. »

« Il n'est pas question que je demeure dans un emploi stagnant. »

Des efforts constants d'adaptation et de dynamisme renouvelés sont une autre forme de lignes proactives qui assurent la poursuite de l'évolution professionnelle :

« Dorénavant, je ne me laisse plus bousculer par les événements ; je les contrôle et c'est ce qui fait toute la différence. »

« Au lieu de me plaindre d'une situation, je l'organise pour la maîtriser et m'en servir à mon avantage. »

« Je n'attends pas après les défis, je les crée. »

« Je préfère prendre des décisions plutôt que de m'en faire imposer ; d'ailleurs, ces dernières ne se prennent jamais assez vite. »

« L'enrichissement au travail, c'est moi-même qui dois aller le chercher. »

« Plus je participe aux décisions, plus j'ai confiance en moi et plus je me rapproche du pouvoir. »

« Je ne veux plus accepter, même temporairement, des emplois ou des tâches qui me laissent stagner dans ma carrière. »

Les directives proactives sont parfois très sévères. L'adulte recherche la dissonance, l'inquiétude et l'insécurité pour mieux réaliser son rôle de dominant ou de dirigeant. Il nourrit du mépris à l'égard de ses pairs qui ne suivent pas cette ligne radicale ; ce sont des « minables ». Une autre directive proactive commande de respecter le besoin vital de dépassement :

« Sans *challenge*, je serais malheureux. Ça me prend ça pour vivre. »

« Il me semble que je suis né pour me battre, pour relever des défis, pour détenir des responsabilités. »

Parfois cette ligne directrice exige de toujours apprendre ou retirer quelque chose dans n'importe quelle situation : « Il faut que je découvre et que j'exploite tous les aspects qui me permettront de mieux dominer ou m'apprendront à mieux diriger. »

B) *La ligne adaptative*

Les directives sont jugées adaptatives lorsque le discours laisse dégager une attitude visant à s'ajuster prioritairement au milieu avant de songer à respecter ses exigences personnelles. Chez l'adulte de classe aisée, cette ligne de conduite tolérante est relativement inexistante.

Comparativement à ses homologues des deux autres classes, *l'adulte de classe moyenne* laisse souvent observer des propos très tolérants et pondérés. Pour lui, le cheminement professionnel semble « coulé dans du béton » : « Quoi que je fasse, il ne peut y avoir grand changement. » Il ne cherche alors pas à modifier ou à améliorer ses attitudes ou traits de personnalité. Il tente plutôt de récupérer, grâce à ses expériences, une certaine sagesse lui permettant de tolérer positivement et sereinement toutes les composantes de sa réalité. Il souhaiterait parfois être plus combatif afin de prendre part aux décisions ; mais il préfère apprendre à accepter calmement la réalité, y compris son tempérament timide. Il apprécierait avoir davantage de responsabilités mais il se résigne à sa condition :

« J'aimerais être plus agressif mais c'est souvent plus avantageux de rester calme. »

« Je suis trop craintif pour assumer des responsabilités. »

L'adulte de classe moyenne se rappelle que son emploi n'a pas été et n'est pas à la mesure de sa valeur ou de sa compétence. L'affirmation ne sous-entend pas nécessairement un désir de changement, mais plutôt une aspiration ou un consentement à la conservation du *statu quo* professionnel. Peu importe si le constat est positif ou négatif, il apparaît nécessaire de toujours s'adapter à la réalité. « Il s'agit de vivre avec ça. » Cette façon d'agir éviterait de déployer des énergies inutiles pour combattre des situations irrémédiables, même frustrantes ou décevantes. La crainte de ne pouvoir se familiariser avec un nouveau milieu empêche ce travailleur de songer à réinvestir ses énergies dans de nouvelles tâches, même s'il est assuré qu'il en retirerait certains effets bénéfiques. La perspective d'une intégration pénible à un nouveau milieu de travail s'avère très souvent un handicap à la mobilité professionnelle. « Je suis tellement habitué à mon emploi, à mon entourage, que je n'oserais plus jamais changer : ça me ferait trop peur. »

L'âge est perçu ici comme un déterminant plutôt négatif dans la vie professionnelle. L'adulte adopte cependant une attitude résignée et patiente vis-à-vis ce phénomène et explique le rôle apparemment décélérateur de l'âge

comme un phénomène normal correspondant à la réalité de la vie. Il est, de plus, persuadé que son rendement n'augmentera plus :

« Vers quarante ans, on arrête de se donner des défis. »

« En vieillissant, c'est très embêtant, on a de moins en moins de capacités. »

Contrairement à ceux de classes aisée et défavorisée, il est peu surpris, choqué ou frustré des répercussions professionnelles négatives, conséquentes au fait de se retrouver au mitan de la vie. Son orientation au travail semble lui commander le souci du respect intégral du rythme vital. Il accepte aisément la marche continue dans le temps et veut s'adapter aux modifications expérientielles qui vont de pair.

« À quarante ans, il est normal qu'on accepte des choses qu'on n'aurait pas tolérées à vingt ou vingt-cinq ans. »

« Je serai toujours un petit peu moins efficace, mais j'aurai encore de belles années à vivre. »

L'adulte de classe défavorisée préfère parfois s'incliner, capituler ou « tout endurer » plutôt que d'entreprendre des démarches pour faire valoir ses droits. Il se définit alors des directives adaptatives très tolérantes et résignées qui lui commandent une acceptation presque totale des événements de la vie au travail :

« C'est la vie. »

« Je n'aime pas mon emploi mais je ne peux pas le changer parce qu'à quarante ans, c'est trop dur d'en décrocher un autre. »

Il fait sienne la règle voulant que, dans la vie, il ne faut jamais se plaindre ou être négatif. « Il faut faire des sacrifices pour gagner son pain. »

Les propos adaptatifs du travailleur défavorisé touchent également le respect inconditionnel des ordres reçus. Il est prêt à se laisser entièrement guider par l'employeur au point d'en faire une règle de base. De plus, il tient à se présenter comme un employé polyvalent, prêt à tout.

« Je fais exactement ce qu'on me demande. »

« Mon patron me demande d'être commis, je suis commis ; mon patron me demande d'être vendeur, je suis vendeur. »

La présence d'éléments compensatoires (tels un climat plus détendu, l'augmentation des chances de conserver son emploi plus longtemps) permet, selon lui, de supporter les événements. Ses tâches lui commandent des gestes bêtement répétitifs ; le montant des payes lui fait également oublier une partie des frustrations. « Il vient un temps où tu ne viens que pour la paye. »

La difficulté, voire l'impossibilité d'obtenir des promotions est exprimée ici avec beaucoup de résignation. « Il faut que je me dise qu'au moins, j'ai une job. » Les années semblent temporairement atténuer ou faire oublier les ambitions ; le

travailleur se contente de mini-améliorations. Voici ce que déclare cet adulte avec une voix désabusée :

« Avec le temps, on s'habitue ou, du moins, on essaie. »

« J'étais bûcheron et là je suis à la signalisation : c'est moins pire. »

« J'étais chauffeur sur la grosse machinerie ; je m'occupe maintenant de l'entretien : c'est moins pénible physiquement. »

« J'étais opérateur de machine à coudre dans une usine. Je suis maintenant préposé à la manutention des marchandises : c'est un peu plus distrayant. »

L'adulte de niveau défavorisé tient à se rappeler que les gens heureux à 100%, dans leur travail, c'est totalement impossible. Il semble alors éviter la solution intolérable de carrément se révolter contre une condition de vie qui fait déjà mal en soi et dont le refus, selon lui, ne ferait qu'aggraver son sort.

C) *La ligne optimiste*

Les directives sont dites optimistes lorsque le discours du travailleur laisse dégager une attitude positive visant à envisager avec confiance sa destinée professionnelle. Dans la classe moyenne, on se dote rarement de telles directives optimistes. Tout au plus semble-t-on croire que le travail apportera « ce qu'il peut apporter ; rien de plus, rien de moins ». L'adulte est plutôt confiant que son avenir professionnel sera relativement acceptable s'il fournit l'effort requis ou prescrit.

Malgré des conditions de travail relativement aliénantes, *l'adulte de classe défavorisée* s'impose parfois une attitude optimiste :

« J'ai commencé comme simple manœuvre ; je suis présentement représentant de mon corps d'emploi sur le conseil d'administration. »

« J'ai démarré à titre de messager et j'ai obtenu régulièrement de l'avancement ; je suis devenu classeur, puis chauffeur. »

D'une façon générale, le fait d'être en harmonie ou de « bien s'entendre » avec son patron demeure le facteur prépondérant qui commande les directives optimistes. « Le mieux, c'est de réussir à bien s'entendre avec le patron ; ça élimine de nombreux problèmes et surtout ça aide à passer à travers, du moins, ça donne une grosse chance. » Le travailleur est heureux si son patron est très exigeant. Plus il aura de travail, plus il augmentera ses chances de se voir attribuer des tâches importantes. Cela lui permet de fournir un rendement maximum. « J'aime en donner pour mon argent. » Pour maintenir son enthousiasme, il s'autosuggestionne : « Mon secret est de ne jamais arrêter de travailler, sinon, je deviens nerveux et je m'ennuie en maudit. » Le fait de se sentir apprécié et utile au public est un autre critère important qui lui dicte des propos optimistes. Le travail dans la restauration et l'hôtellerie, par exemple, permet de capter immédiatement la réaction positive ou négative à son égard.

Les moments d'insécurité sont alors moins longs et c'est parfois plus facile de « s'ajuster » en conséquence.

L'adulte de classe aisée se donne des directives optimistes pour des raisons différentes.

« Ma carrière a toujours évolué très rapidement ; il n'est nullement question de déroger de mes plans. »

« J'ai été promu cadre à un moment beaucoup plus hâtif que prévu. »

Grâce à ses expériences antérieures, il a identifié des moyens presque infaillibles de s'assurer une évolution constante, sans s'imposer une mobilité occupationnelle trop épuisante. Son ascension vers un pouvoir toujours plus élevé se fait graduellement et avec succès. Il ressent donc peu d'usure ou d'essoufflement :

« Je suis pleinement en mesure de fournir un travail constant et fructueux. »

« Je ne me suis jamais classé dans les derniers. »

« Plus ça va, plus j'ai confiance en moi. »

« Mes expériences antérieures sont une valeur sûre. »

De même en est-il de sa formation académique universitaire de base.

« Je ne me sens pas du tout en compétition avec un spécialiste qui sort fraîchement de l'université. »

« J'ai pris de gros risques, j'ai eu peur, j'ai eu chaud, mais j'ai réussi. »

Car il a, juge-t-il, quelque chose de beaucoup plus précieux à apporter : l'expérience.

D) *La ligne fataliste*

Les directives sont jugées fatalistes lorsque le discours de l'adulte laisse observer une évaluation négative généralisée de son sort professionnel.

Les directives fatalistes de la *classe moyenne* partent souvent de l'idée qu'il est très difficile, voire impossible, de respecter un équilibre de vie. Cet adulte se plaint d'avoir très peu de latitude dans l'organisation de son temps au travail et de la contrainte trop forte de l'horaire. « Si je pouvais organiser mon temps comme je l'entends, tout irait mieux. » Il vit dans un climat très difficile et tendu. Ces conditions déplorables l'ont atteint physiquement et moralement :

« Je reviens chez moi, le soir, brûlé ; c'est impossible de faire d'autres activités. »

« Je suis vidée, complètement épuisée : j'ai l'impression que mon emploi m'a terrassée. »

Ses tâches créent chez lui un déséquilibre inquiétant et jouent un rôle négatif dans sa vie en général. Les directives fatalistes lui commandent parfois d'oublier totalement ses ambitions professionnelles. « La vie m'a tellement talonné de claques. » Même s'il est assuré d'avoir les compétences requises, il n'aura jamais l'autorisation d'effectuer des actes « dits professionnels », *i.e.* des actes exclusifs

à une corporation de spécialistes. Après toutes ces années passées à assister son patron, il a appris beaucoup ; il lui arrive même de réaliser de sa propre initiative certains travaux complexes. Pourtant, l'auteur officiel sera toujours son patron-spécialiste, qui bénéficie de tout le crédit de son travail. De plus, celui-ci ne lui manifeste jamais de signes approbateurs ou réprobateurs du travail accompli. Cette absence le frustre, le porte à se sentir inutile, insécurisé ou incompetent : il se sent ignoré.

L'adulte de classe défavorisée adopte très souvent des directives fatalistes dans son cheminement professionnel. Les illusions ou les espoirs lui font défaut et lui sont le plus souvent défendus. Il se sent prisonnier de nombreux pièges de la société capitaliste, de son histoire économique-sociale et de ses premières armes au travail :

« Il n'y a rien à faire, c'est comme ça ; se mêler de syndicat, c'est pire. »

« Mon travail m'écœure ; il n'y a rien de valorisant là-dedans. »

Aucune autre possibilité ne s'offre à lui présentement ; il est le seul soutien de famille. C'est le salaire qui l'enchaîne à son emploi. Même s'il fournit un bon rendement, il se fait ridiculiser par les clients, qui se font un plaisir de le rabaisser. « Ils ne sont pourtant que de petits salariés comme moi ; ça me met en maudit. » Il est victime de nombreuses injustices socio-économiques. « J'exécute le travail de celui qui gagne le double : c'est démoralisant. » De plus, le système de classification des occupations, basé surtout sur la scolarité et la formation professionnelle plutôt que sur l'expérience pertinente, le défavorise constamment. Par ailleurs, à la buanderie ou à la maintenance, il est constamment surveillé et toujours menacé d'expulsion si le rythme de travail est insatisfaisant. Les conditions de contrat (salaire, horaires, avantages et bénéfices marginaux) témoignent de cette exploitation par les employeurs.

Malgré l'insatisfaction reliée aux facteurs extrinsèques, ce sont les facteurs intrinsèques touchant la réalisation de soi au travail qui semblent généralement responsables de la teneur défaitiste du discours de l'adulte défavorisé. La frustration exprimée est surtout reliée à l'impossibilité de se développer, d'apprendre, de se faire valoir ou d'obtenir un travail qui correspond à sa personnalité. Cet adulte juge qu'il doit désormais considérer son travail comme un « gouffre », comme un lieu caractérisé par une impossibilité de s'extérioriser et de s'épanouir :

« Je me sens pris à un piège ; je pensais m'habituer à mon travail, c'est impossible. »

« Je n'ai jamais été capable d'aller [me diriger] selon mes goûts ; je ne me sens pas très bien dans ma peau. »

Il a longtemps espéré découvrir un emploi qui lui convienne. Il ne pourra jamais espérer de l'avancement. L'âge se présente comme un handicap à une mobilité occupationnelle et le confine ainsi à être davantage traqué dans sa situation

actuelle. Les directeurs sont carrément indifférents à son sort ; de plus, la possibilité de développer de nouvelles compétences au travail a été constamment nulle.

« Les patrons ne me regardent même pas ; c'est très frustrant. »

« Je n'ai rien appris durant toutes ces années : c'est un zéro, je l'abaisse. »

Chez *l'adulte de classe aisée*, les directives fatalistes sont directement reliées à la conviction de ne jamais pouvoir se créer des conditions de travail suffisamment valorisantes ou prestigieuses pour poursuivre son évolution ou remplir son rôle de dirigeant. L'adulte semble vivre une perte subite d'estime de soi. Cette expérience semble lui faire très mal et l'amène à prétendre qu'il sera irrémédiablement de moins en moins apte à remplir son rôle. Plutôt que d'envisager cette perspective comme un possible, il doit s'efforcer de diminuer sensiblement son niveau d'aspiration professionnelle.

« Je passe de l'orgueil à l'humilité. Il y a cinq ans, je me considérais encore comme un nouveau spécialiste ; maintenant, je me rends compte que je ne connais plus rien. »

Par ailleurs, ses possibilités d'avancement sont directement reliées à l'ampleur et à la qualité des profits rapportés à la compagnie. Cet adulte parle alors du piège de la compétition surhumaine des gens hautement scolarisés, qui devient essoufflante au fil des ans.

« Je ne vois pas comment je pourrai tenir le rythme indéfiniment ; les exigences sont trop élevées. »

« L'âge me freine dans mes projets de carrière : je dois ralentir mon rythme de travail. »

En outre, l'organisme-employeur n'offre aucune possibilité de développement de carrière, et cela l'inquiète ou l'angoisse. « Je suis au sein d'un organisme-employeur qui se fout complètement du développement de carrière de ses professionnels ou de ses cadres. » Enfin, il perçoit une foule d'entraves susceptibles de freiner son autonomie d'action :

« Mes anciens amis ou collaborateurs sont souvent mes pires ennemis. »

« En tant que gestionnaire, j'ai l'impression de ne détenir qu'un pouvoir illusoire. »

« Malgré mes attributions de cadre, je ne me sens absolument pas libre de faire une remontrance à un employé. »

« Je suis à la merci du syndicat ou d'une quelconque manigance. »

« Souvent, dans une P.M.E., les employés sont tous parents entre eux ; tu peux pas faire de reproche à quiconque. »

« Il faudrait que je me prostitue ; je dois me taire et offrir ma collaboration à une hiérarchie pourrie ou inefficace. »

II. LE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

La grille de développement professionnel comporte quatre thèmes. Le premier correspond au processus central vécu par les sujets traversant le cap de

la quarantaine : il s'agit de l'essai de nouvelles lignes directrices. Les deuxième et troisième correspondent à deux sous-processus : la recomposition d'une philosophie de vie et l'élaboration d'un code professionnel. Enfin, le quatrième thème est relatif à une brève illustration de ce processus vécu par une minorité de sujets (environ 13%), dont le développement professionnel semble exceptionnellement intense ou accéléré.

A) *Essai de nouvelles lignes directrices*

Nous avons d'abord relevé dans nos entrevues la tentative, plus ou moins explicite ou engagée, de procéder à la circonscription d'un ensemble de valeurs, attitudes et comportements permettant d'orienter globalement la suite de sa destinée professionnelle ; c'est ce que nous appellerons l'essai de nouvelles lignes directrices. À la suite d'une série d'échecs ou de réussites partiels ou totaux vécus tout au long des premières années sur le marché du travail, le cap de la quarantaine apparaît un moment névralgique pour faire le point et semblerait exiger, implicitement (du moins à la lumière des éléments théoriques précités), une redéfinition des finalités premières de la vie professionnelle ou une revision, en profondeur, de l'orientation générale de cette vie.

1. *La classe moyenne*

L'adulte de classe moyenne semble procéder à *l'essai de lignes directrices remodelées*, i.e. globalement réorganisées, sans revirement majeur. Les propos adaptatifs caractéristiques de cette classe indiquent que, sans avoir véritablement ou profondément remis en question ses finalités de vie au travail, l'adulte serait plutôt disposé à continuer à faire partie de la main-d'œuvre, en ayant sensiblement la même orientation de base. Même s'il n'est pas particulièrement très fier de ses comportements professionnels antérieurs, il tient à s'adapter à ses caractéristiques personnelles (tels la timidité, le manque d'agressivité), à sa courbe de rendement en regard de son âge, à son emploi actuel, de même qu'à son milieu de travail, etc. Quant aux directives fatalistes, elles font tout d'abord état de conditions de travail parfois très déplorables, tels l'impossibilité de conserver un équilibre minimal entre sa vie privée et son travail, le manque de liberté pour procéder soi-même à l'organisation de son temps et la succession continue de nombreux coups durs qui semblent confiner pour toujours le travailleur à son niveau actuel. Malgré ces conditions négatives, cet adulte ne semble pas songer à des réorientations radicales dans son cheminement professionnel mais plutôt à une continuité qu'il s'efforcerait de tolérer. De nombreux propos viennent renforcer les caractéristiques de ce processus d'essai de lignes directrices qui seraient globalement réorganisées, mais sans revirement majeur. Par exemple, après de nombreuses déceptions et de maigres compensations, le discours pertinent à une perspective d'ensemble

sur la carrière semble surtout relié à des regrets sur l'orientation des premières tâches au travail. Avec le recul du temps, l'adulte est maintenant assuré que son orientation professionnelle aurait dû être modifiée. « Si c'était à refaire, je repenserais autrement mon orientation. » Aujourd'hui, ses goûts et intérêts professionnels domineraient davantage le choix de ses actions. Dans le passé, il croit avoir plus ou moins respecté son rôle professionnel, qui était, selon lui, celui de soutien ou d'assistance des gens au pouvoir ; il l'exprime en ces termes :

« Je suis là, justement, pour me faire dire quoi faire ou pour me faire dicter des choses. »

« Ça ne sert à rien de discuter avec les professionnels, le mieux est de comprendre ce qu'ils veulent de nous. »

« Il faut respecter son supérieur et exécuter son travail d'une façon satisfaisante, suite à sa demande... et ce n'est pas une question d'être vieux jeu ou d'une ancienne génération... »

« Je tiens à faire évaluer régulièrement mon travail pour mieux savoir dans quel sens je continue. »

L'adulte de classe moyenne semble attribuer le manque de spécificité de son cheminement professionnel des années antérieures à l'absence d'un conseiller. « Personne ne m'a suggéré de changer de plan de carrière au moment opportun. » Il a tant bien que mal œuvré en respectant son rôle d'assistance ou de soutien des gens au pouvoir. Par contre, il s'attendait à recevoir protection ou conseil judicieux de leur part, pour l'aider à planifier l'évolution maximale de sa propre carrière. Croyant être guidé par des gens plus compétents et plus attentifs à son égard, il aurait, selon lui, négligé son propre développement professionnel. « S'il avait été vraiment honnête, mon patron aurait dû penser à mon avancement, durant toutes ces années passées à son service. »

L'adulte de classe moyenne éprouve le sentiment angoissant de n'avoir pas été le principal maître de l'orientation de sa vie. Simultanément, il est presque devant un constat d'impossibilité d'effectuer le virage nécessaire. « Il est trop tard maintenant, j'ai trop de responsabilités à la maison. » Ces regrets sont toutefois souvent exprimés du bout des lèvres, apparemment sans conviction profonde. Cette prise de conscience difficile d'une orientation professionnelle inadéquate et irréversible ne soulève pas nécessairement de grandes passions et ne laisse pas observer de désarrois marqués ou des déchirements pénibles. « Il faut en prendre son parti. » La solution la plus plausible apparaît donc être l'essai de lignes directrices remodelées, qui s'inspireront grandement des années antérieures mais de façon mieux articulée et plus réfléchie. « Tout compte fait, chacun doit vivre son travail comme il peut et comme il l'entend. » Ce qui implique l'acceptation tacite de son évolution professionnelle future, en excluant la possibilité de revirement notable. Ce travailleur est maintenant une personne avertie sur les conséquences profondes, à la fois positives et négatives, découlant de son rôle de subordonné. Vers quarante ans, il prévoit que son évolution future sera dorénavant inspirée de ces lignes directrices remodelées. « Une fois parti dans un sens, on peut essayer de s'améliorer mais pas de se retourner. »

2. La classe défavorisée

L'adulte de classe défavorisée semble procéder à *l'essai de lignes directrices unidirectionnelles*, i.e. réduites à celles que lui impose le milieu. Il semble avoir jugé qu'en vivant dans des conditions aliénantes, il lui était, à toutes fins pratiques, inutile de procéder à une redéfinition majeure de ses finalités professionnelles. L'analyse descriptive permet de dégager certains indices en ce sens. Par exemple, les propos adaptatifs de cet adulte semblent indiquer qu'il croit qu'il vaut mieux s'incliner devant les gens au pouvoir, endurer les injustices économiques ou sociales et exécuter les ordres le plus fidèlement possible. Les directives optimistes laissent voir que cette attitude soumise, même si elle est parfois très difficile à respecter, rapporterait des résultats positifs: les circonstances semblent plus favorables et les dominants se comporteraient d'une manière peut-être moins inhumaine à son égard. Quant aux directives fatalistes, elles commandent de ne rien tenter, vu que le travailleur est piégé ou coincé de toutes parts. Même en exécutant les demandes imposées par le milieu, au détriment parfois de ses modestes aspirations, il ne pourra récupérer le minimum de récompenses attendues: 1. obtenir des conditions de travail auxquelles il pourrait envisager une possibilité, si minime soit-elle, de s'adapter ou de s'habituer un jour; 2. être considéré ou traité comme un véritable humain et non comme une machine. Par ailleurs, tous les autres propos, reliés davantage à une perspective d'ensemble de la carrière, vont dans le même sens. Ainsi, à la lumière de ses expériences passées, le travailleur aurait vaguement souhaité être en mesure de procéder à l'élaboration de ses propres règles professionnelles qui lui dicteraient un peu quoi faire et, surtout, comment supporter un travail en général avilissant. Rapidement, il constate que ces nouvelles règles ne peuvent être personnalisées mais doivent correspondre, d'une façon immédiate, à la réalité quotidienne dans laquelle il est irrémédiablement plongé. Pour satisfaire ses impératifs de survie, il doit se définir comme un travailleur davantage hétéronome qu'autonome:

« On n'a pas du tout le choix, il faut faire ce que le boss dit. »

« Je n'ai rien à dire dans cela; toutes les décisions sont prises par en haut et on n'est pas assez important pour dire notre mot là-dedans. »

« J'ai été obligé d'accepter ce poste; je n'ai jamais eu d'autres offres après. »

En essayant de redéfinir les prescriptions sociales qui sont celles de « suer et de bûcher », le travailleur défavorisé se place dans une situation critique de cul-de-sac. Toute tentative de redéfinition de ses finalités lui rappelle, plus ou moins directement, sa situation d'aliéné ou de prisonnier de la société de classes. Il doit, juge-t-il, remplir son rôle de subalterne sans aucune marge de manœuvre:

« Je dois trimer dur et me taire pour ne pas perdre ma job. »

« Je dois faire des semaines de soixante heures dans un endroit où je suis ridiculisée à la fois par les patrons et les clients. »

« Je ne suis pas important, je n'ai pas été à l'école ; donc je fais ce qu'on me dit. »
« À la buanderie, on m'envoie remplacer n'importe qui, n'importe quand. »

Toute son histoire occupationnelle concourt à lui faire ressentir maintenant davantage qu'il est traqué et qu'il en sera probablement toujours ainsi. Plusieurs éléments viennent renforcer cette impression : faible scolarité, ambitions non stimulées ou non nourries durant l'enfance ou l'adolescence, distanciation énorme subie dès l'entrée sur le marché du travail, comparativement à ses homologues des classes moyenne et aisée. Il est impensable de rejoindre « les gros » ; il ne pourra jamais gagner le salaire d'une personne « instruite » ou diplômée d'une institution universitaire. On ne lui laisse d'autre choix que de se révolter, de se décourager, ou de se convaincre que le peu qu'il détient est, malgré tout, passable ou bien supportable. Il se voit donc réduit à oublier ses aspirations, même timides, pour ne retenir que les directives imposées par le milieu.

« J'haïs ma job, je n'ai pas d'autre chose à faire que de me taire. »

« Je ne peux pas changer de job, ni l'améliorer et encore moins être apprécié. »

« Je n'aime pas ma job, j'ai été poussé là-dedans, je ne suis pas capable de changer ; avec les années, ça s'enchaîne, c'est encore pire, ça fait trop longtemps, il n'y a plus rien à faire ; je suis pris, je me sens pogné là-dedans. »

3. La classe aisée

L'adulte de classe aisée semble procéder à l'*essai de lignes directrices sélectionnées*, i.e. triées pour mener à la réussite et éviter l'échec. L'analyse descriptive permet de dégager certains indices en ce sens. Par exemple, les propos dits proactifs laissent voir que ce travailleur tient à sélectionner la presque totalité de ses démarches professionnelles, à se tailler des conditions facilitantes et, surtout, à être d'abord à l'écoute de ses exigences personnelles. Selon les directives optimistes, il est précisément heureux du résultat de la sélection originale de ses anciens comportements, qui l'ont guidé sur le chemin de la réussite ; il devrait alors continuer dans ce sens très personnalisé. Les directives fatalistes indiquent que, pris dans des conditions très défavorables où ses chances de réaliser ses plans lui semblent pratiquement nulles, ce travailleur vise à limiter la possibilité d'échecs encore plus cuisants. Les propos reliés davantage à une perspective d'ensemble sur la carrière laissent également croire que l'adulte de classe aisée procède à l'essai de lignes directrices triées de façon radicale pour mener à la réussite et éviter l'échec. Par exemple :

« Je ne veux pas être de ces gens minables qui n'ont rien devant eux et qui se plaignent tout le temps. »

« En n'importe quoi, je veux ne jamais être le dernier et je ferai tout pour cela. »

Au mitan de la vie, le travailleur favorisé ne se définit plus en regard des mêmes critères. Durant les années antérieures, son diplôme, ou la reconnaissance

sociale de ses compétences par une institution d'enseignement supérieur, était à ses yeux le critère clé de la réussite ; la configuration de ses réussites ou de ses échecs professionnels constitue maintenant davantage la base de son identité professionnelle. « Le diplôme, c'est une chose ; la qualité et la sorte d'expérience, c'en est une autre, à notre âge. » Il ressent alors la nécessité de traduire cette configuration en un recueil de lignes directrices radicalement sélectionnées, permettant d'orienter la suite de son évolution. Entré sur le marché du travail en se croyant doté d'un rôle social de dirigeant ou de dominant, il conçoit encore son rôle de la même façon :

« Se trouver dans un rôle de second, c'est se définir comme un raté. »

« Il faut s'immiscer dans la politique municipale, scolaire et, surtout, provinciale ou fédérale. »

« Il me faut toujours beaucoup de responsabilités, j'en ai besoin pour vivre. »

« Je travaille pour un employeur qui ne comprend pas que le rôle des professionnels doit être un rôle de meneur... »

« Afin d'accéder au pouvoir, il faut devenir son propre patron en mettant sur pied sa propre entreprise. »

Ses expériences de vie au travail lui imposent toutefois de réaménager, et surtout de redéfinir, ce rôle ainsi que les modalités pour s'en acquitter. « J'ai atteint un niveau où il faudrait vraiment que je revoie tout ça. » Cette redéfinition voudrait tenir compte, entre autres, des impondérables de sa vie privée, de sa motivation parfois altérée en nature ou en intensité, et du type de risque qu'il est maintenant prêt à continuer d'affronter. L'essai de ces nouvelles lignes directrices se présente comme un double processus de redéfinition du rôle professionnel, ayant pour objectif l'inventaire et le choix d'attitudes à adopter pour les années à venir, en tenant compte des échecs ou réussites antérieurs.

Le processus de redéfinition professionnelle apparaît ici fort complexe et troublant. « À quarante ans, je tire une leçon de tout cela... j'ai peur de continuer à m'illusionner... » Il pèse lourd, car cet adulte veut continuer à projeter l'image de détermination inébranlable, considérée comme une des exigences inhérentes au rôle de dirigeant et un atout essentiel à la réussite professionnelle. Afin de contourner la grande difficulté de ce double processus et pour sauvegarder son image, l'adulte a tendance à refuser de s'attaquer en profondeur à la redéfinition très insécurisante des finalités de son travail.

« Des fois, je me pose bien des questions mais je n'ai jamais le temps d'y répondre [...] Je me demande, par exemple : ai-je vraiment fait le bon choix ? [...] est-il encore temps de changer ? [...] qu'ai-je atteint à ce moment de ma carrière ? [...] qu'est-ce que je veux réellement changer sur le plan occupationnel ? [...] de quelle manière je veux continuer ma vie au travail ? »

Il opte plutôt pour un réaménagement des façons de s'acquitter de sa tâche, sans d'abord clarifier de nouvelles finalités d'évolution professionnelle. Cette manœuvre le place dans une situation encore plus complexe, car elle limite les options possibles, le conduisant à des choix plus ou moins pertinents. Il semble

n'avoir d'autre choix que de procéder à une sélection hâtive et radicale afin d'essayer de se convaincre d'abord soi-même, et ensuite autrui, de la justesse de ses décisions.

« Il faut que les gens aient confiance en toi [...] Si tu es en réflexion ou si tu montres que tu hésites le moindrement, tu risques de te brûler. »

« Il y a des fois où il faut que tu fonces ou tu dois risquer... sans trop savoir où cela peut te mener. »

« Il faut faire vite et se montrer gagnant. »

« J'ai dit à mon patron : si tu ne me donnes pas une promotion tout de suite, je pars... Je suis parti quinze jours après. »

Cette sélection hâtive et radicale l'amène à s'accrocher parfois, avec un certain durcissement ou entêtement, au réaménagement des modalités de son rôle selon des lignes directrices qui n'apparaissent pas nécessairement comme des voies très claires, évidentes et sûres pour mener à la réussite ou, du moins, éviter l'échec. Par exemple, même si le bilan temporaire de son passé professionnel lui laisse entrevoir qu'il poursuit une lutte probablement inutile ou perdue d'avance, il se rebute et continue à se battre.

« Tous les indicateurs économiques [...], tous mes conseillers [...], tous mes amis [...], tous, je vous le dis, tous, sans exception sont contre moi [...]. Mais j'aurai mes compétiteurs, je les aurai... quitte à tout risquer. »

Ou encore, il ne voudra absolument pas poursuivre ses travaux tant qu'il n'aura pas réussi à réunir toutes les conditions jugées nécessaires, telles des ressources humaines ou matérielles satisfaisantes, en guise de reconnaissance de son utilité et de ses compétences. Il serait donc indécent de poursuivre ses projets sans avoir, au préalable, obtenu son dû : « Il est impensable et inacceptable que le marché du travail ne puisse pas donner des conditions favorables à ses professionnels... moi je les exige toujours avant d'agir. »

B) *Recomposition d'une philosophie de vie*

L'essai de nouvelles lignes directrices se double de remises en question, plus ou moins approfondies, de l'identité professionnelle et des valeurs de travail. C'est ce que nous appellerons la recomposition d'une philosophie de vie.

1. *La classe moyenne*

L'adulte de classe moyenne semble s'interroger sur le bien-fondé de sa philosophie de vie au travail, qui était jusqu'à maintenant de connivence avec un rythme de vie qu'il considère comme « normal ». « J'étais disponible au bureau et aussi à beaucoup d'autres choses dans la vie. » Ce refus implicite de brusquer le temps ou de ne pas l'utiliser d'une façon optimale, comme fait le travailleur de classe aisée, aurait-il été la pierre d'achoppement d'une vie

professionnelle bien remplie ? Cet adulte se demande parfois si cette philosophie n'a pas eu un impact négatif sur son comportement, en éliminant presque automatiquement la motivation à relever des défis de taille et, par le fait même, la possibilité d'une évolution professionnelle marquante. Malgré son caractère sérieux, cette interrogation n'est pas ressentie d'une façon très intense et s'estompe facilement. « Ne pas avoir eu juste les affaires du bureau en tête... je ne sais pas... je ne sais plus... si ça m'a vraiment nui... »

Pour le travailleur de niveau moyen, il ne s'agit pas de changer de philosophie de vie mais plutôt de la consolider ou de la renouveler. L'objectif central continuera de se définir en terme d'équilibre : il ne veut pas aller au delà de ses forces. Il ne faut pas combattre outre mesure, comme le font ses homologues des deux autres classes.

« Lutter pour la vie avec cinq enfants, c'est difficile. Lutter au bureau en plus, je n'en vois pas la nécessité ; les gens de ma classe n'ont pas à lutter autant que cela. »

Cet adulte juge aussi qu'il est préférable de réduire la place occupée par le travail dans son développement personnel ; il le relie plus étroitement aux nécessités économiques de survie. « Ça n'a pas de sens... il faudrait trop se débattre pour toujours adapter ses tâches à sa personnalité. » La réalité du travail est alors associée à celles de la peine, de la douleur, de la fatigue : situation qui durerait, selon lui, jusqu'à la retraite. « J'essaie d'économiser des sous pour adoucir ce dernier morceau de vie. » Enfin, en se recomposant une philosophie de vie au travail, cet adulte réaffirme la priorité accordée d'abord à sa vie personnelle ou familiale. « La famille passe avant tout ; j'ai refusé des promotions pour cela. »

2. *La classe défavorisée*

L'adulte de classe défavorisée semble prendre durement conscience de sa situation irrévocable d'aliénation. Il formule régulièrement, par exemple, des commentaires du style :

« Il faut toujours offrir le meilleur de nous-mêmes avec des maigres salaires, ça me met en maudit. »

« Le patron nous traite à coups de pied ; je ne peux pas changer d'emploi, il faut que j'endure pour que ma famille aille bien. »

« Je déteste mon emploi ; je ne peux pas lâcher, j'ai une famille sur les bras. »

« On fait partie des meubles, c'est démoralisant et je ne vois pas comment cela pourrait changer. »

Il se trace alors une philosophie de vie basée précisément sur un certain nombre de prémisses souvent pénibles mais habituellement irréfutables : 1. il a fait et fera désormais partie de la main-d'œuvre la moins qualifiée ; 2. depuis fort longtemps, et sans en avoir été véritablement conscient à l'époque, il a adopté le

langage, les mœurs, les valeurs et le style de vie des gens de la classe sociale dite défavorisée ; 3. il sera en quelque sorte toujours à la merci du pouvoir ; 4. il y a un fossé énorme, voire même impossible à franchir, pour réussir une amélioration quelconque de son sort professionnel. Il se retrouve maintenant dans une situation piégée et sans issue.

« Je n'ai jamais été à l'école... je n'ai pas, ni l'argent, ni le temps pour y aller. »

« Il vient un temps où tu ressembles aux autres employés du plancher. »

« À première vue, sans même connaître notre nom, les patrons nous classent dans les petits. »

« C'est impensable de rejoindre les gros... il faudrait faire des sacrifices épouvantables... et puis, non... c'est complètement impossible. »

Lors de ses débuts sur le marché du travail, il aurait eu quelques vagues appréhensions du sort qui l'attendait, mais il ne pouvait alors en mesurer toutes les conséquences. Aujourd'hui, il se définit comme une bête de somme aux yeux de la société. Il ne se sent pas classé dans les ressources humaines mais plutôt parmi les ressources matérielles de son organisme-employeur. Il en sera dorénavant toujours ainsi. « Comment voulez-vous qu'il en soit autrement... il faut être obéissant comme des machines. » Cette prise de conscience lui fait mal ; il étouffe. Dans sa recomposition d'une philosophie de vie, la question des liens réciproques entre vie de travail et vie familiale l'aide parfois à donner un sens à son existence : « Le travail assure le pain ; la vie familiale assure la vie sentimentale... pas de vie sentimentale, j'aurais pas le goût de vivre. » Il emprunte aussi directement à une conception chrétienne des finalités de la vie humaine : « Sont heureux l'homme et la femme qui retrouvent leurs enfants à la maison après la besogne ; c'est une bénédiction. » Mais ces obligations familiales sont parfois perçues comme une entrave directe à toute possibilité d'amélioration de son sort : « Quand on est embarqué dans les obligations, il n'est plus question de changer. »

3. *La classe aisée*

L'adulte de classe aisée semble davantage soucieux que ses homologues des deux autres classes de redéfinir ses finalités professionnelles ou de procéder à la recomposition d'une philosophie de vie. Malgré son caractère impératif, ce processus est largement escamoté ou même écarté. « Dans la vie, c'est évident qu'il faut d'abord se comprendre soi-même... mais justement, on n'a pas le temps de le faire. » Cet adulte évite un réel questionnement en profondeur sur la redéfinition de son rôle social, qui est de diriger ou de dominer. S'interroger sur d'autres possibilités de réalisation de son rôle professionnel apparaît, à ce moment-ci, une contradiction ou une négation de tout l'investissement des années antérieures. L'idée lui semble tout à fait insupportable.

« Il ne faut pas que je déroge de mon plan de carrière, j'ai trop développé de compétences dans mon domaine. »

« Si je me compare à un spécialiste fraîchement sorti de l'université, j'ai beaucoup plus de choses à apporter que lui [...]. J'ai l'expérience de l'administration, je suis compétent par rapport à la nouvelle technologie ; non seulement je la maîtrise, mais je peux l'appliquer ou l'intégrer immédiatement en milieu de travail. »

Par ailleurs, cet adulte ressent l'obligation expresse de chercher à donner une place beaucoup plus large à sa vie privée, qui a été négligée durant les années antérieures. Il se rend compte maintenant qu'il faudrait respecter un partage du temps plus équilibré.

« Il faudrait maintenant que j'essaie de faire la différence entre le travail et la vie personnelle. »

« Presque à chaque matin, je me demande si je ne serais pas mieux de rester à la maison avec mes enfants. »

Il tient parfois des propos catégoriquement crâneurs, révélant un certain snobisme ou arrivisme (allant jusqu'à se déclarer « au-dessus de ses affaires ») lui permettant de s'adonner à de nombreux loisirs. Au sein de cette recomposition d'une philosophie de vie, cet adulte accepte, par ailleurs, de reconsidérer, un tant soit peu, une nouvelle façon de définir le pouvoir. Le patron, qui avait été totalement absent de ses propos durant les années antérieures, fait maintenant son apparition. Il fait l'objet de prises de position très radicales et tranchées : « Je veux bien respecter la hiérarchie mais ne jamais m'y soumettre... il y a une grande différence entre le respect et la soumission. »

C) *Élaboration d'un code professionnel*

Nous avons cherché selon quelles modalités l'adulte juge nécessaire de redéfinir son cheminement professionnel. Il s'agit des règles personnelles, basées sur la philosophie de vie au travail, qui seraient comme l'opérationnalisation du type de lignes directrices qu'il tente de se donner.

1. *La classe moyenne*

Le code professionnel adopté par l'adulte de classe moyenne a comme point central l'équilibre dans la répartition du temps. Ce travailleur semble également vouloir assujettir son évolution à un rythme très posé qui alterne entre des moments plus intenses et plus calmes. Le partage du temps risque ainsi d'être plus équitable entre les divers rôles sociaux (engagements professionnels, ludiques, familiaux ou civiques).

« L'important est de partager mes journées de la façon suivante : huit heures de sommeil, huit heures de travail et huit heures avec ma famille. »

« Je ne veux pas que mon travail me gruge tout le reste de ma vie. »

Cet adulte est très à l'aise pour affirmer qu'il n'a pas constamment le goût de relever des défis ou d'endosser de trop grandes responsabilités. « Dès qu'on a

surmonté un défi assez gros durant une année, il faut, l'année suivante, s'organiser pour se reposer un peu. »

Ceux de la classe défavorisée semblent constamment déçus, frustrés et presque honteux de ne pas se voir confier certaines responsabilités ; ceux de la classe aisée tiennent à « décrocher » des mandats exigeants et à pouvoir se tailler des défis de plus en plus complexes. Le code professionnel de l'adulte de classe moyenne lui impose plutôt de limiter ses efforts au sein d'un espace de temps permis. « Il ne faut pas traîner ses problèmes personnels au bureau ou vice versa. » Enfin, ce code prescrit une perception positive des difficultés majeures ou mineures. « Même les épreuves, ça nous fait nous épanouir davantage. »

2. La classe défavorisée

Le code professionnel de l'adulte de classe défavorisée se caractérise surtout par une attitude défensive : « Il faut toujours se méfier car le patron est très dur et sévère... il nous surveille tout le temps. » Il refuse toute recherche d'autonomie ou d'initiative pour éviter les sources d'angoisse ou de frustration.

« C'est beaucoup trop insécurisant ou risqué. »

« Il faut un ajustement entre boss et employés pour être à l'aise au travail... plus le patron est précis dans ce qu'il demande, moins il y a de problèmes. [...] L'appréciation des boss, c'est toujours très énervant. »

Le code de cet adulte correspond à la forme unidirectionnelle des lignes directrices. Moins il a d'autonomie et de liberté dans l'exécution de ses tâches et plus il joue son rôle de « bête de somme » ; dans la même mesure, croit-il, ses chances seront meilleures d'être valorisé, un jour, comme un humain au travail. Paradoxalement, ce ne serait, selon lui, qu'au prix de son aliénation que son employeur le récompensera. « C'est aussi bien de se courber un peu les épaules... comme ça, on a moins de troubles... et on risque, des fois, d'être un peu apprécié. » Si ce travailleur n'arrive pas à se convaincre du « bien-fondé » de son aliénation, son code professionnel ne lui permet pas de se révolter, car il craint trop que le refus de sa situation n'empire davantage. « J'ai tout le temps peur, je fuis les gars du syndicat. » Pourtant, même s'il n'est qu'un subalterne, il voudrait qu'on le respecte, au moins plus qu'une machine. Sur le plan professionnel, l'estime de soi chez cet adulte est généralement très basse. Il se perçoit comme un handicapé occupationnel parce qu'il n'a pas de formation académique poussée. De plus, il se sent personnellement coupable de cette situation et ce, même si la société est possiblement la grande responsable. Il se croit alors tenu de compenser son handicap par une somme plus considérable de travail. Finalement, il se retrouve prisonnier du cercle vicieux de son aliénation, tour à tour subie et recherchée. « Si je veux garder ma job, il faut que je travaille très fort, car je ne suis pas instruit. »

3. *La classe aisée*

Dans le contexte d'une recomposition d'une philosophie de vie jugée nécessaire mais en même temps escamotée, le code professionnel de l'adulte de classe aisée semble catégorique et intransigeant. Au lieu de songer à d'autres possibilités dans ses finalités au travail, cet adulte semble opter pour une radicalisation ou un durcissement de certains types de comportements privilégiés dans les années antérieures. Ce code fait essentiellement état d'une déclaration dogmatique des conditions essentielles lui permettant de poursuivre la réalisation de son rôle de dirigeant ou de dominant.

« Il faut que je sente que les choses progressent rapidement. »

« Je ne peux rien faire dans la vie si je n'ai pas de compétition ; je ne pourrais continuer à m'améliorer et mon rendement deviendra minable. »

« Il me faut des défis, sans cela rien ne va. »

« Je ne serai efficace qu'à la condition d'avoir toujours un travail qui correspond à ma personnalité. »

À certains moments, l'expression de ces conditions revêt un caractère nettement revendicateur. Cet adulte ne se permettra de songer à la poursuite de son évolution professionnelle que s'il obtient de la société son dû, à savoir des conditions acceptables pour réaliser son rôle.

« Il me faut la liberté dans mon travail. »

« Il n'est pas question de me voir imposer un horaire fixe. »

« Il faut que je sois aux commandes d'une entreprise, ou très près du pouvoir le plus élevé d'un organisme-employeur. »

« Il faut que je sois consulté dans les moments importants : la pire injure qu'on puisse me faire est de ne pas tenir compte de mes opinions quand il y a des décisions ou des orientations de groupe qui se prennent. »

« Il faut que la société vote des lois ou suggère des techniques pour motiver davantage mes employés et pour améliorer le climat au travail : c'est essentiel, si on veut sauver ou générer des emplois. »

« Il est impensable et inacceptable que le marché du travail ne puisse pas donner des conditions favorables à ses professionnels... moi je les exige toujours avant d'agir. »

D) *Le développement intense*

Certains informateurs se rapprochent davantage du modèle de la personne en voie d'une évolution professionnelle optimale. Leur discours correspond globalement à celui de leurs pairs et ils procèdent également à l'essai de nouvelles lignes directrices ; certaines nuances viennent cependant les différencier. Ils semblent poursuivre leur développement professionnel d'une façon nettement plus intense et accélérée. Nous pouvons saisir ces nuances à partir de notre cadre théorique. Un premier postulat pose *l'intensité équivalente du développement professionnel au fil des âges*, à savoir que le développement se poursuit jusqu'à

la mort, à des intensités différentes mais potentiellement équivalentes. L'adulte ressent une poussée intrinsèque continue qui se traduit régulièrement par des efforts constants d'une prise en charge presque complète de son développement professionnel. Il est convaincu qu'il doit vivre continuellement des changements intra-personnels, minimes ou manifestes, qui le rendent sans cesse différent au fil des âges. Contrairement à l'image de la courbe médicale (croissance jusque vers trente-cinq ans, maintien jusque vers cinquante-cinq ans et déclin par la suite), il considère que chaque moment de la vie au travail a une importance sensiblement égale dans la poursuite de son développement. Les directives qu'il se donne ne vont pas dans le sens d'une conservation des acquis mais d'une poursuite assidue de son évolution optimale.

Le second postulat, celui *d'un cycle intra et inter-étapes*, pose que le processus du développement se réalise selon une alternance, plus ou moins régulière, entre deux séries d'étapes, dont l'une est davantage marquée par un questionnement sur les méta-finalités et l'autre, sur les méta-modalités. L'adulte est ici conscient de la nécessité des remises en question régulières sur les grandes finalités ou orientations de vie de travail. De plus, il sera ici question d'événements intérieurs et extérieurs qui provoquent de la dissonance ou de la réorganisation. Ces événements peuvent être choisis ou provoqués, subis ou imposés. L'adulte en développement intense sera très sensibilisé par : 1. la nécessité de provoquer des événements susceptibles d'accélérer son évolution professionnelle ; 2. l'obligation d'essayer de traduire des événements imposés en des occasions favorables à son développement.

1. *La classe moyenne*

Les sujets exceptions de la classe moyenne (4 informateurs sur 33) correspondent au premier postulat. Contrairement à leurs pairs, ils perçoivent moins l'âge comme un facteur nuisible. Ils gardent l'espoir d'une évolution continue au fil des ans et sont soucieux de pouvoir constamment intégrer de nouvelles activités à leurs tâches habituelles. « Je compte toujours m'améliorer et en apprendre un peu plus chaque jour. » Ils sont alors convaincus de la nécessité d'assumer entièrement leur propre cheminement. Pour eux, il n'est plus question d'espérer que les gens au pouvoir leur donnent des conseils judicieux ou leur suggèrent des démarches pertinentes visant l'évolution maximale de leur propre carrière. « Il faut d'abord penser à nous, les autres ne le feront pas, ni dans notre travail, ni ailleurs. » L'auto-évaluation doit primer. Contrairement à leurs pairs, ils s'efforcent alors de relativiser les jugements de leur patron ; celui-ci ne peut, selon eux, parfaitement comprendre toutes les implications de la réalisation de leurs tâches. « Il ne peut être un bon juge, il n'est pas à notre place [...] C'est la même chose pour moi, par rapport à la fille ou au gars qui est à côté de moi. » Ces sujets exceptions tiennent à bien dissocier l'évaluation d'autrui de l'auto-évaluation. Ils semblent très confiants en leur

jugement concernant les divers aspects de leur développement professionnel dans les années à venir : rendement, orientation de carrière, stratégies interpersonnelles à adopter. « Je connais mes responsabilités et je m'en occupe. »

On peut déceler, dans le discours des exceptions de classe moyenne, plusieurs démarches évidentes visant à se donner les meilleures chances pour un plus grand épanouissement sur le plan professionnel. Ils recherchent certaines garanties visant la continuité de leur évolution, tout en évitant de s'imposer des changements trop bouleversants. « Il faut toujours lutter pour adapter son travail à ses compétences [...]; tout compte fait, c'est moins de trouble que d'essayer de changer d'emploi. » Par ailleurs, ils aiment relever des défis accessibles et compatibles avec leurs habiletés : « Il s'agit d'essayer un petit peu plus, chaque fois. »

2. *La classe défavorisée*

Les propos des sujets exceptions de la classe défavorisée (4 informateurs sur 29) peuvent être interprétés selon notre premier postulat, relatif à la croyance en l'intensité potentiellement équivalente du développement professionnel au fil des ans. Tout comme leurs pairs, ceux-ci prennent durement conscience qu'ils ont été définitivement relégués dans les emplois les moins valorisés. Mais ils croient que c'est là le verdict de la société et non pas le leur. Ils sont assurés que chaque personne a sa place au soleil, peu importe son rang ou son âge.

« Il n'est jamais bon de laisser passer son tour. »

« Il ne faut jamais laisser prendre sa place par un autre. »

Quand ils prennent une décision, ces travailleurs s'imposent d'aller jusqu'au bout, coûte que coûte. Par exemple, ils avaient démarré à titre de réceptionniste dans une petite compagnie; ils s'étaient débrouillés pour apprendre quelques rudiments de comptabilité et de dactylographie. « Aujourd'hui, on m'a offert d'être le remplaçant du gérant. » C'est un défi très insécurisant à relever, mais ils sont persuadés que c'était leur tour. En d'autres occasions, grâce à des apprentissages incidents, ils ont réussi à devenir chef-cuisinier, après avoir démarré à titre de laveur de vaisselle.

Une autre caractéristique de ces sujets exceptions est leur soif d'apprendre et de réussir. « C'est en travaillant que j'ai appris les meilleures leçons et j'en apprends encore. » L'école de la vie au travail leur apprend régulièrement de nouvelles techniques. Ils n'avaient pas le choix; ils devaient se débrouiller et faire preuve d'initiative pour répondre au public. Ils sont très fiers de leur auto-formation. Ils ont eu de nombreux défis à relever pour répondre aux exigences de leur employeur et cela s'est avéré une expérience fort enrichissante. « Maintenant, j'ai de plus en plus confiance en moi. »

L'âge, enfin, n'est pas un facteur de plafonnement professionnel mais plutôt l'occasion d'une réorientation. Ces travailleurs songent très sérieusement à quitter leur emploi actuel afin de relever d'autres défis plus valorisants et significatifs.

« J'ai démarré un petit commerce qui marche bien, j'attends que les recettes grossissent pour ne faire que ça [...] Je m'attends à faire quatre-vingts heures d'ouvrage à comparer à quarante... mais ça me fatiguera moins et je serai plus heureux. »

3. *La classe aisée*

Les sujets exceptions de la classe aisée (7 informateurs sur 52) laissent tout d'abord croire qu'ils correspondent aussi à notre premier postulat. Ces travailleurs confèrent à l'âge un rôle plutôt accélérateur que modérateur du développement professionnel. Ils ne se définissent en aucun temps dans une période de stabilité ou de maintien. Selon eux, l'âge permet une mobilité occupationnelle plus avertie, une meilleure efficacité au travail et une utilisation plus rationnelle de leur résistance physique. Ils jugent que le milieu a une attitude défavorable en regard de l'âge ; ils réagissent à cette attitude et la transforment en un défi à relever. « La société nous oblige à rester sur un seuil [...] moi je n'aime pas ça [...] car c'est trop important d'évoluer. » De plus, en tant que dirigeants, ils font régulièrement l'autocritique de l'effet de leurs interventions sur le climat au travail et le rendement de leurs employés. « Il faut que tu te regardes aller [...] avant d'intervenir auprès de tes employés. » Ils jugent qu'il faut être constamment conscient de ses capacités et de ses limites. « Je ne peux être compétent en tout [...] je consulte régulièrement. »

Les propos des exceptions de la classe aisée sont cependant surtout reliés au second postulat, relatif à la nécessité ultime des remises en question régulières sur les grandes finalités ou orientations de la vie professionnelle, pour respecter, justement, la poussée intrinsèque continue de développement au fil des âges. Ainsi, à la différence de leurs pairs et malgré une anxiété manifeste, ces sujets acceptent de reconsidérer les finalités premières de leur rôle de dirigeant ou de dominant. Ils tolèrent davantage l'ambiguïté de cette situation ; même plus, ils semblent rechercher cette insécurité.

« Je mets ma carrière en cause à tous les trois ou six mois. »

« Les gens qui ne veulent pas vivre un certain inconfort ou un certain risque seront, tôt ou tard, des ratés. »

Un bilan continu permet de réajuster constamment leur cheminement professionnel. Ils réalisent ainsi toute la portée de la période charnière du mitan de la vie, qui inclut une révision des grandes orientations générales. « J'ai besoin de sentir que mon cheminement de carrière aille toujours dans un sens ascendant [...] pas nécessairement dans le sens vertical [...] dans le sens d'être toujours plus

compétent dans des aspects que je ne soupçonnais même pas exister [...]» Ceux-ci se tracent des lignes raffinées et clairvoyantes qui sont le plus souvent déterminées après mûre réflexion et non pas d'une façon radicale et expéditive. « Quelques décisions hâtives, il en faut [...] mais quand elles sont précédées ou suivies d'une période de recul, c'est mieux. » De plus, ils tiennent à un choix judicieux des événements dissonants et réorganiseurs, à une intégration harmonieuse de leur nécessité de se battre ou de vivre la compétition, plutôt que de viser une mobilité verticale aveugle ou effrénée. Ils sélectionnent des défis adaptés à leurs finalités et en font même une ligne directrice fondamentale.

« Il faut que mes tâches s'harmonisent avec l'ensemble de ma personnalité. »

« Au fil des années, j'arrive à mieux savoir ce qui correspond à ma personnalité, mes compétences ou mes aspirations. »

Le choix judicieux des événements dissonants et réorganiseurs touche également la sélection d'une équipe de travail. Si elle est triée sur le volet, celle-ci serait susceptible de ne provoquer, en principe, que des événements propices et stimulants. Il apparaît ainsi essentiel à ces travailleurs de s'entourer de gens qui ont confiance en eux et leur permettent de progresser constamment. « Un peu d'ennemis, c'est nécessaire ; mais il faut aussi savoir s'entourer d'amis. »

*

* *

L'analyse comparative de la signification de l'occupation chez l'adulte de trente-huit/quarante-deux ans, selon son appartenance sociale, met en évidence des différences considérables. D'abord, il faut noter le type de directives tracées. Les éléments les plus frappants laissent constater une absence relative de lignes proactives chez les classes défavorisée et moyenne, alors qu'elles abondent chez la classe aisée. À l'inverse, on observe une certaine profusion de directives adaptatives chez les deux premières classes, alors qu'elles ne se manifestent pas chez la classe aisée. Par ailleurs, des lignes optimistes apparaissent plus nombreuses chez les classes aisée et défavorisée, comparativement à la classe moyenne. Il est évident qu'on ne peut jamais être assuré si les propos obtenus sont authentiques ou plutôt commandés par la classe aisée, qui dicterait à toutes les couches de la société comment discourir ou se comporter. (BERTAUX, 1975.)

Devant les faits observés, et malgré une marge d'incertitude, il n'en demeure pas moins que la question fondamentale de la production culturelle des travailleurs, soulevée par de nombreux sociologues, apparaît dans toute son éminence.

« Par leur appartenance aux classes sociales, les individus sont placés à des distances inégales par rapport aux valeurs communément reconnues comme l'argent, l'instruction, le prestige, le pouvoir, etc. ; de même, les classes impliquent des manières différentes de participer à ces valeurs. » (DUMONT, 1965, p. 285.)

Indépendamment de leurs différences notables, et au delà de la production culturelle de travailleurs, peut-on parler de similarités chez les adultes des trois classes sociales ? Selon notre modèle théorique, qui postule, entre autres, la nécessité d'une révision périodique des méta-finalités de la vie professionnelle, nous croyons qu'une des principales similarités soit précisément reliée à la difficulté marquante de vivre ce processus de révision par tout adulte du mitan de la vie, indépendamment de son appartenance sociale. Selon des modalités diverses, ce questionnement profond, situé à l'intérieur du processus d'essai de nouvelles lignes directrices, semble largement escamoté (sauf chez les 13% de sujets exceptions), parce qu'il apparaît trop confrontant, insécurisant, voire impossible à traiter. Ce refus se manifeste d'une façon plus explicite chez l'adulte de classe aisée, qui sélectionne ses lignes directrices d'une façon souvent radicale et adopte une attitude de durcissement et parfois même d'entêtement. Par contre, il semble passer en douce dans la classe moyenne, où l'on procède à l'essai de lignes directrices remodelées et sans revirement majeur, mais il paraît tout aussi notable. Tout en constatant qu'ils n'ont pas été les maîtres d'œuvre de leur cheminement professionnel durant les années antérieures, les travailleurs de classe moyenne réorientent leurs lignes directrices sans se pencher sur de nouvelles finalités de vie professionnelle. Le refus d'un questionnement en profondeur semble également présent chez l'adulte de classe défavorisée, qui se voit dans l'obligation de procéder à l'élaboration de lignes directrices imposées par le milieu. Devenu, avec les ans, conscient d'être piégé, coincé même dans le cercle vicieux d'une aliénation à la fois subie et recherchée, et assuré qu'aucune issue ne lui est ouverte, il se croit tenu de poursuivre sa destinée de travail en passant sous silence les nombreuses interrogations reliées à ses aspirations ou finalités professionnelles premières.

Si on adhère à la conception médicale de la décroissance irréversible, on s'expliquera facilement le refus d'accorder une véritable attention à la révision des finalités professionnelles. Et non seulement on comprendra ce refus, mais on se fera complice d'une obsolescence programmée, plus ou moins consciemment, par toute la population active, âgée de quarante ans et plus, qui est déjà la plus nombreuse dans nos sociétés actuelles. Selon notre conception de l'évolution continue, ce refus apparaît au contraire très inquiétant parce qu'il risque d'hypothéquer la poursuite de l'évolution de l'adulte du mitan de la vie. Même si la remise en question est très confrontante, insécurisante et difficile à traiter, le refus d'y accorder une véritable attention semble s'avérer une solution temporaire absolument inadéquate. L'adulte de classe moyenne croit-il réellement qu'il pourra tolérer longtemps les conséquences de l'omission d'une prise en charge de sa destinée professionnelle ? Celui de classe défavorisée espère-t-il vraiment pouvoir tenir le coup en vivant dans une situation où il doit se comporter comme un être humain hétéronome plutôt qu'autonome ? Quant à l'adulte de classe aisée, ses revendications à l'égard du milieu ne constituent-elles

pas, en soi, un avertissement ultime? Si ces conditions jugées essentielles ne sont pas réunies, qu'advient-il? L'adulte de classe aisée reste lui aussi muet sur les questions brûlantes. Sans finalités professionnelles profondément révisées, ces travailleurs du mitan de la vie, de l'une ou l'autre classe, ne seraient-ils pas des aliénés de leur propre identité professionnelle? Que deviendra alors la signification du travail au delà de cette transition difficile de la quarantaine?

Danielle RIVERIN-SIMARD

*Département de counseling et orientation,
Université Laval.*

BIBLIOGRAPHIE

- BERTAUX, D., *Destins personnels et structures de classe : pour une critique de l'anthroponomie*, Paris, PUF, 1977.
- BLISHEN, B.R. et Hugh A. McROBERTS, « A revised socioeconomic index for occupations in Canada », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, XIII, 1, 1976 : 77-79.
- CLAPIER-VALLADON, S., et J. POIRIER, *L'approche biographique : réflexion épistémologique sur une méthode de recherche*, Nice, Centre universitaire méditerranéen, 1983.
- COLARUSO, C.A., et R.A. NEMIROFF, *Adult Development : A New Dimension in Psycho-Dynamic Theory and Practice*, New York, Plenum, 1981.
- COSTA, P.T., et R.R. McCRAE, « Still after all these years : Personality as a key to some issues in adulthood and old age », dans : P.B. BALTES et O.G. BRIM Jr. (éds), *Life-Span Development and Behavior*, III, New York, Academic Press, 1980 : 65-102.
- CRAIG, E., *The Heart of the Teacher : An Heuristic Study in the Inner World of Teaching*, thèse de doctorat, Ann Arbor, Université de Boston, 1978. (Microfilms de l'université, 780-8056.)
- CROSS, K.P., *Adults as Learners*, San Francisco, Jossey-Bass, 1982.
- DUMONT, F., *L'anthropologie en l'absence de l'homme*, Paris, PUF, 1981.
- DUMONT, F., *Les inégalités socio-économiques et la pauvreté au Québec*, Québec, Conseil du bien-être du Québec, symposium de Lévis, 1965.
- DUMONT, F., « Situation du travail : en quête d'une éthique », *Cahiers de recherche éthique*, X, Montréal, Fides, 1981 : 11-23.
- DUPUIS, P., L. BRUNET, M.-J. HAMEL, P. SAINTE-MARIE et P. SAINT-GERMAIN, *Le mitan de la vie et la vie professionnelle*, Montréal, Université de Montréal, 1985.
- ERIKSON, E.H., *Young Man Luther*, New York, Norton, 1958.
- GIROUX, L., *Durée et temporalité*, Tournai et Montréal, Desclée/Bellarmin, 1971.
- GOULD, R.L., *Transformations*, New York, Simon & Schuster, 1978.
- HALBWACHS, M., *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*, Paris, Larivière, 1984.
- HAVIGHURST, R.J., « Youth in exploration and man emergent », dans : H. BOROW (éd.), *Man in a World at Work*, Boston, Houghton Mifflin, 1964 : 215-236.

- HAVIGHURST, R.J. « The world of work », dans : B.B. WOLMAN et G. STRICKER (éds), *Handbook of Developmental Psychology*, Englewood Cliffs (N.J.), Prentice-Hall, 1982 : 771-791.
- HORTH, R., *L'approche qualitative comme méthodologie de recherche en sciences de l'éducation*, Pointe-au-Père, Mer, 1986.
- JERSILD, O., *Child Psychology*, Englewood Cliffs (N.J.), Prentice-Hall, 1963.
- KOHLBERG, L., « Continuities in childhood and adult moral development revisited », dans : P.B. BALTES et K.W. SCHAIE (éds), *Life-Span Developmental Psychology : Personality and Socialization*, New York, Academic Press, 1973 : 180-201.
- LEVINSON, D.J., *The Seasons of a Man's Life*, New York, Knopf, 1978.
- MILLER, D.C., et W.H. FORM, *Industrial Sociology*, New York, Harper and Row, 1964.
- MASLOW, A.H., « Problem-centering versus means-centering in science », dans : C. MOUSTAKAS, *Heuristic research. Individuality and Encounter*, Cambridge, Howard Doyle, 1968 : 103-116.
- NEUGARTEN, B.L., *Middle Age and Aging*, Chicago, The University of Chicago Press, 1975.
- NUNALLY, J.C., « The study of human change : Measurement, research strategies and method of analysis », dans : B.B. WOLMAN *et al.* (éds), *Handbook of Developmental Psychology*, Englewood Cliffs (N.J.), Prentice-Hall, 1982 : 133-149.
- OSTERRIETH, P., *Introduction à la psychologie de l'enfant*, Paris, PUF, 1967.
- PIAGET, J., « Intellectual evolution from adolescence to adulthood », *Human Development*, 15, 1972 : 1-12.
- RIVERIN-SIMARD, D., *Étapes de vie au travail*, Montréal, Saint-Martin, 1984.
- RIVERIN-SIMARD, D., « Développement vocationnel de l'adulte : méthodologie de la validation d'un modèle », *L'Orientation professionnelle*, XVII, 4, 1981 : 7-32.
- SCHAIE, K.W., et C. HERTZOG, « Longitudinal methods », dans : B.B. WOLMAN et G. STRICKER (éds), *Handbook of Developmental Psychology*, Englewood Cliffs (N.J.), Prentice-Hall, 1982 : 91-116.
- SCHULTZ, D. (éd.), *The Science of Psychology : Critical Reflexions*, New York, Appleton-Century-Crofts, 1970 : 340-346.
- SUPER, D.E., *The Psychology of Careers*, New York, Harper & Row, 1957.
- SUPER, D.E., « Assessment in career guidance : Toward truly developmental counseling », *The Personnel and Guidance Journal*, LXI, 9, 1983 : 555-563.

ANNEXE

*Organismes employeurs**Secteur privé*

Agence au féminin
 Benoît Lavoie enr.
 Caisse populaire Laurier
 Caméra 2
 Clinique d'électrolyse
 Club automobile du Québec
 Collège Mérici
 Communicart graphistes
 Confédération des caisses populaires et d'économie Desjardins du Québec
 Eau de source Boischatel
 Fédération des caisses populaires Desjardins du Québec
 Gauthier, Guité, Roy, architectes
 Institut de beauté Jeannine Lemelin
 Institut Serge Cretesco
 Jacques Beaudet et associés, ltée
 La Laurentienne
 Laliberté et frères
 Les Ateliers maritimes de Saint-Antoine-de-Tilly
 L'Idée à coudre
 Robert Lavoie assurances
 Salon de beauté 333
 Samson, Bélaïr et associées
 Télé-Capitale
 Turcotte, A. et frères, inc.
 Vitbeck Inc.
 Yacht Club de Québec

Secteur public

Commission de santé et sécurité au travail
 Ministère des affaires culturelles
 Ministère des affaires municipales
 Ministère des affaires sociales
 Ministère de l'agriculture
 Ministère de l'éducation
 Ministère de l'énergie et des ressources
 Ministère de l'environnement
 Ministère de la justice
 Ministère des transports
 Office du recrutement et de la sélection du personnel

Secteur para-public

Centre hospitalier de l'Université Laval
 Conseil des universités
 École nationale d'administration publique
 Foyer Saint-Antoine
 Hôpital Laval
 Hôpital Saint-Sacrement
 Institut national de la recherche scientifique
 Services communautaires hospitaliers du Québec
 Société des alcools
 Société de cartographie
 Société de développement industriel du Québec
 Société québécoise d'exploitation minière
 Télé-Université
 Université Laval
 Ville de Sainte-Foy