

Cahiers de la recherche en éducation

L'insertion socioprofessionnelle : une recherche d'intégrité et une mise en œuvre du sens chez des femmes

Armelle Spain, Lucille Bédard et Lucie Paiement

Volume 6, numéro 1, 1999

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/1017009ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/1017009ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke

ISSN

1195-5732 (imprimé)

2371-4999 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Spain, A., Bédard, L. & Paiement, L. (1999). L'insertion socioprofessionnelle : une recherche d'intégrité et une mise en œuvre du sens chez des femmes.

Cahiers de la recherche en éducation, 6(1), 3–20.

<https://doi.org/10.7202/1017009ar>

Résumé de l'article

Les autrices proposent ici une réflexion qui tient compte des effets que peuvent avoir sur la vie professionnelle de femmes au travail ou en recherche d'emploi les changements qui affectent présentement le monde du travail. Elles dégagent de leurs principaux résultats, à savoir l'interaction des sphères d'activités, la centralité des liens et la sinuosité des parcours, des principes d'intervention éducative en *counseling* de carrière. Ceux-ci sont axés surtout sur la recherche d'intégrité et sur la mise en œuvre du sens qui apparaissent prépondérantes dans l'investissement professionnel de ces femmes.

CRÉ

L'insertion socioprofessionnelle : une recherche d'intégrité et une mise en œuvre du sens chez des femmes

Armelle Spain, Lucille Bédard et Lucie Paiement
Université Laval

Résumé – Les autrices proposent ici une réflexion qui tient compte des effets que peuvent avoir sur la vie professionnelle de femmes au travail ou en recherche d'emploi les changements qui affectent présentement le monde du travail. Elles dégagent de leurs principaux résultats, à savoir l'interaction des sphères d'activités, la centralité des liens et la sinuosité des parcours, des principes d'intervention éducative en *counseling* de carrière. Ceux-ci sont axés surtout sur la recherche d'intégrité et sur la mise en œuvre du sens qui apparaissent prépondérantes dans l'investissement professionnel de ces femmes.

Introduction

La transformation du travail que nos sociétés modernes connaissent actuellement touche non seulement les tâches et les façons de travailler en général, mais ébranle aussi la structure même du travail et rejoint à peu près

toutes les classes sociales. Cette mutation oblige à redéfinir les critères sous-jacents à une vie professionnelle pleine et satisfaisante pour tous les individus, ceux qui arrivent sur le marché du travail comme ceux qui tentent de poursuivre leur carrière. Une situation aussi éclatée requiert une remise en question des pratiques d'aide à l'insertion et à la réinsertion socioprofessionnelle qui doit tenir compte de ce contexte. Ce qui balisait jadis les modes d'entrée ou de maintien au travail n'étant plus approprié, les individus vivent une insécurité constante qui finit par limiter leur propre capacité d'interagir avec un environnement socioéconomique instable et, plus encore, d'agir en conformité avec ce qu'ils sont. Engagées depuis de nombreuses années dans la recherche sur le développement de carrière des femmes et à partir de récentes données de nos travaux (Spain, Bédard et Paiement, 1997, 1998a), nous proposons ici une réflexion qui tient compte des effets que peuvent avoir ces changements sur la vie professionnelle de femmes au travail ou en recherche d'emploi¹. Nous verrons comment s'opère leur investissement dans la carrière et sur quoi il repose essentiellement. Dans le but de contribuer à un effort de renouvellement des pratiques d'aide à l'insertion socioprofessionnelle, nous soumettrons des pistes d'intervention inspirées d'une perspective éducative et susceptibles de répondre plus adéquatement aux besoins manifestés en lien avec les exigences d'un environnement transformé.

1. Le travail en transformation

La production de biens et de services que constitue le travail est de plus en plus automatisée et soumise aux lois de la compétition mondiale et de la rentabilité planétaire. Les bouleversements qu'ont entraînés les progrès technologiques s'immiscent dans la vie de centaines de milliers de travailleuses et de travailleurs. Leur ampleur ne trompe personne. Nombre de chercheurs et de penseurs (Hall et associés, 1996; Onimus, 1997; Pauchant, 1996; Rifkin, 1996; Sérieyx, 1993) qui observent les mouvements de sociétés s'accordent à dire que nous entrons dans une ère nouvelle. Le travail y tiendra une place différente et sans doute devra être redéfini selon de nouveaux paramètres socioéconomiques. Pour l'instant, le monde du travail est en ébullition, ce qui se traduit par un ensemble de phénomènes qui frappent la très grande partie de la population active. Par exemple, les licenciements massifs, les mises à

1 Cet article est issu des travaux de recherche subventionnés par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada et par le Fonds pour la formation des chercheurs et l'aide à la recherche du Québec.

la retraite hâtive, les emplois précaires, l'emploi à temps partiel, l'augmentation du travail sur appel, du travail autonome et du travail «juste à temps», le chômage endémique en particulier chez les jeunes, la disparition de catégories d'emploi et de niveaux hiérarchiques, la restructuration des organisations publiques et privées, sont parmi les principales conséquences provoquées par la présente conjoncture. Parallèlement à ces situations, des mots clés reviennent dans le discours des protagonistes et des observateurs du changement structurel : adaptation, flexibilité, complexité, autonomie, décentralisation, responsabilisation, partenariat, participation, organisation en réseau, interdépendance, travail en équipe, apprentissage continu, toutes des notions qui, selon les auteurs déjà cités, apparaissent incontournables dans l'élaboration d'une stratégie gagnante pour faire face au raz-de-marée d'une concurrence féroce engendrée par la mondialisation des marchés. Le monde du travail est devenu un univers qui semble bouleversé et imprévisible si bien que les anciens repères ne sont plus d'aucun secours tant pour les entreprises et leurs dirigeants que pour les individus au travail ou en recherche d'emploi.

Les répercussions sont nombreuses pour ces individus. S'ils sont déjà en emploi, ils subissent une pression très forte pour maintenir à la fois une productivité rendue plus exigeante en raison de la réduction des effectifs autour d'eux mais nécessaire à la santé de l'entreprise, et pour se garantir d'une éventuelle mise à pied personnelle. Par ailleurs, ils doivent souvent s'ajuster aux nouvelles technologies et apprendre en très peu de temps à s'en servir avec efficacité, ce qui demande souplesse, assurance et disponibilité pour se garder en état d'apprentissage continu. Pour celles et ceux qui doivent s'insérer ou se réinsérer sur le marché du travail, la tâche aussi est ardue. À la recherche d'un emploi, que peuvent-elles et que peuvent-ils espérer ? La fragilisation de l'emploi se manifeste entre autres par l'augmentation de formes d'emploi non standard. Ainsi, au Québec, le travail à temps partiel représente, depuis vingt ans, 40% des nouveaux emplois dont la moitié touche des individus qui préféreraient du travail à plein temps. Le travail à court terme, le travail sur appel et le travail autonome ne cessent également d'augmenter. Ces quatre catégories d'emploi formaient 30% de l'emploi total, au pays, dès le début des années quatre-vingt-dix et représentent toujours des formes d'emploi qui affectent particulièrement les jeunes et les femmes (Conseil économique du Canada, 1990; Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, 1996, 1997). De plus, la très grande demande d'emploi a pour conséquence d'accroître les exigences de qualifications sans que ce ne soit toujours justi-

fié (Ministère de l'Éducation du Québec, 1997). Cette fragilisation liée à la conjoncture actuelle entrave déjà le développement de carrière d'individus en insertion professionnelle ou en emploi. En effet, les compromis obligés pour assurer sa survie matérielle, l'impossibilité ou la difficulté de former des projets d'avenir aux plans professionnel et personnel étant donné la précarité d'emploi, une identité professionnelle qui arrive difficilement à s'ancrer dans le lien formation/ emploi, un milieu de travail mouvant et inquiet où la compétition est sans merci constituant, à première vue, des freins à l'atteinte d'un épanouissement professionnel satisfaisant à brève échéance.

C'est dans cette perspective, et compte tenu de nos préoccupations particulières de recherche ciblant le développement de carrière des femmes, que nous nous interrogeons sur la manière dont celles-ci peuvent en être affectées. À cet égard, il devient important de se demander comment les femmes s'investissent au travail. La façon dont elles envisagent leur carrière sera-t-elle grandement perturbée par les transformations actuelles? Quelles sont les composantes de leur engagement dans la vie professionnelle? Quels sont les fondements sur lesquels repose cet engagement et comment leur seront-ils favorables ou nuisibles? Comment s'énonceront leurs besoins d'aide en counseling de carrière qui devront servir d'assises à des manières adéquates d'intervenir de la part des conseillères et des conseillers d'orientation?

2. Développement de carrière au féminin

La clientèle en insertion ou en réinsertion socioprofessionnelle est certes de plus en plus diversifiée. Sans prétendre à la généralisation des observations avancées mais pour tenter de comprendre la nature des embûches auxquelles ces personnes sont confrontées et de l'aide qui serait appropriée dans les circonstances, nous nous saisissons de l'expérience de femmes qui ont été interrogées à propos de leur vie professionnelle, dans le cadre d'une recherche triennale subventionnée².

Cette recherche a eu pour but de cerner le profil du cheminement de carrière de femmes et de décrire les enjeux avec lesquels elles se disent aux prises en tenant compte de la diversité des scénarios adoptés. Dans cet esprit, un schéma de recherche préexpérimental a été retenu (Campbell et Stanley, 1963).

2 Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, 1993-1996.

Précisément, la complexité des phénomènes à observer et les visées exploratoire et descriptive appelaient une démarche scientifique de nature qualitative. Les femmes âgées de 17 à 47 ans ont constitué la population. Une représentation égale de femmes de tous ces âges a été assurée grâce à un échantillon par unité type (Chauchat, 1985). La cueillette des données s'est effectuée au moyen d'entrevues individuelles semi-structurées (Daunais, 1984) et semi-dirigées (Deslauriers, 1991) enregistrées et retranscrites intégralement. Les trois grands thèmes du guide d'entrevue étaient l'identité, la dimension relationnelle et la carrière. Les données ont été soumises à une analyse qualitative rigoureuse et systématique en cinq étapes (Spain et Hamel, 1991). Il s'agit d'une analyse descriptive dont les éléments proviennent des données elles-mêmes, se distinguant ainsi d'une analyse de contenu pour laquelle une grille préalable est élaborée.

Les résultats de cette recherche qui rejoignent d'autres travaux de Spain et ses collaboratrices, depuis plus d'une décennie (Spain, Bédard et Paiement, 1998b), montrent la manière dont des femmes élaborent leur projet professionnel et s'investissent au travail, c'est-à-dire en privilégiant une perspective globale de la vie et en accordant à la dimension relationnelle un rôle majeur dans leur cheminement de carrière. En effet, les femmes rejointes considèrent le travail comme une sphère d'activités essentielle à leur plein accomplissement sans pour autant l'isoler des autres occupations de leur vie. Pour elles, la vie professionnelle, la vie amoureuse, la vie familiale et la vie sociale sont étroitement interactives et forment un tout qui prend son sens dans cette interaction. Le rapport aux autres constitue le liant de cette architecture. C'est dire que les difficultés rencontrées dans leur insertion professionnelle auront des répercussions dans l'ensemble de leur vie et, inversement, des difficultés qui se présenteraient dans la sphère familiale ou conjugale pourraient avoir un impact sur la planification ou sur le déroulement de leurs activités professionnelles.

Par ailleurs, prendre en compte les différents aspects de leur vie dans leur investissement au travail les éloigne très souvent d'un cheminement professionnel en apparence stable et continu. Pensons seulement aux congés de maternité dont les conditions très variables d'une employée et d'une entreprise à l'autre, obligent chaque fois les premières concernées à des réajustements professionnels. Actuellement, s'absenter du travail pendant quelques mois ou quelques années devient périlleux en raison de la rapidité des changements technologi-

ques et de la très forte compétition. Pourtant, ces femmes n'envisagent pas autrement leur participation à la vie active.

Jusqu'à maintenant, la notion de vie professionnelle était associée à une structure autonome et distincte qui ne favorisait pas l'interaction des multiples rôles de la personne dans son rapport au travail ni de leurs conséquences sur son cheminement de carrière. Le travail était une chose et le reste de la vie en était en quelque sorte séparé. Mais les données du marché du travail ont changé et se rapprochent d'une expérience moins monolithique de la carrière, telle que celle vécue par ces femmes. Se référer à leur pratique d'une vie professionnelle plus étroitement intégrée aux autres sphères d'activités et étudier ce qui sous-tend leur engagement professionnel peuvent nous apporter un éclairage pertinent. En effet, leur expérience en particulier de la discontinuité au travail peut nous inspirer sur ce qu'il devient important de considérer dans une intervention qui a pour but d'aider les individus à s'insérer ou se réinsérer au travail dans le contexte actuel.

3. L'investissement dans la vie professionnelle

Pour mieux comprendre comment les modifications structurelles du travail actuellement en opération touchent les travailleuses, il importe de considérer toutes les facettes du travail dans la vie de la personne. Des études récentes (Spain *et al.*, 1997, 1998a) ont montré la manière d'investir et les motifs d'investissement au travail de femmes de 17 à 45 ans. À ces données s'ajoutent les résultats préliminaires de l'étude en cours réalisée par ces mêmes chercheuses auprès de femmes âgées de 45 à 65 ans³. Jusqu'à maintenant, tous ces contenus mettent en lumière un certain nombre d'aspects partagés par la majorité de ces femmes et révélateurs de leur engagement professionnel autant en ce qui a trait à ses modalités qu'aux significations qu'il revêt.

Chez les participantes à nos recherches, la vie professionnelle n'est jamais abordée de façon isolée et s'insère toujours dans l'expérience de l'ensemble des autres sphères d'activités – famille, vie amoureuse, maternité, relations amicales, tâches domestiques, occupations bénévoles, loisirs –, dont elles soulignent également l'importance. Autrement dit, le travail n'est pas vu comme un aspect distinct de leur réalité mais comme une de ses dimensions

3 Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, 1996-1999.

qui interagit avec les autres. Une telle conception de la vie professionnelle entraîne d'inévitables conséquences sur son déroulement. En effet, associés étroitement aux multiples expériences personnelles, les parcours professionnels poursuivis ont un profil singulier. Ils rendent compte d'un partage d'énergie très variable entre les diverses sphères d'activités et qui est bien différent d'une personne à l'autre. De plus, ces particularités s'inscrivent selon une chronologie propre à chacune.

Concrètement, l'étude du cheminement de carrière de ces femmes montre comment des éléments de la vie personnelle sont pris en considération et viennent influencer les décisions professionnelles. Pour ne citer que ce qui est le plus fréquemment évoqué, la rencontre du conjoint, le mariage ou l'emménagement avec celui-ci, une séparation ou un divorce, la naissance des enfants, leur entrée à l'école, un déménagement causé par le transfert du conjoint, ou encore le désir de rompre avec le milieu sont toutes des situations susceptibles de modifier leur trajectoire professionnelle en entraînant une répartition nouvelle de l'investissement d'énergie entre les différentes sphères d'activités. À l'inverse, des choix professionnels peuvent imposer un mode de vie particulier et nécessiter l'adaptation de la vie personnelle, en particulier la vie amoureuse, familiale ou sociale aux exigences du cheminement de carrière. Par exemple, retarder une union conjugale ou une grossesse, limiter sa disponibilité à la famille, renoncer à une vie sociale active sont autant d'aspects précisés à cet égard.

Bref, l'activité professionnelle s'entremêle aux autres activités de la vie qu'elle colore en même temps qu'elle en est teintée. Le jeu de l'influence n'est pas univoque. Il y a, au contraire, pour ces femmes, une interrelation nécessaire entre tous ces domaines. C'est avec cet alliage que s'effectue leur développement de carrière et que se construit leur identité professionnelle.

Dans cette perspective, composer avec les contraintes, avec les difficultés ou avec les obstacles qu'apportent les nouvelles règles du marché du travail sur l'intégration socioprofessionnelle des personnes exige une adaptation qui dépasse le seul domaine du travail. Il est certain que les stratégies d'insertion doivent se plier aux changements pour répondre plus adéquatement à la conjoncture socioéconomique actuelle et demeurer efficaces. Cependant, nous ne pouvons ignorer que les exigences imposées par une transformation de l'organisation même du travail puissent avoir des répercussions non seulement

sur la trajectoire professionnelle des femmes mais aussi, de façon beaucoup plus globale et capitale, sur l'ensemble de leur vie. Rester aveugle à cet égard serait méconnaître la manière dont elles se développent et s'accomplissent et, partant, risquer un appauvrissement de leur contribution. Le défi est de les aider en tenant compte des conditions développementales susceptibles de leur assurer la plus grande intégrité dans l'amorce ou dans le maintien d'une vie professionnelle satisfaisante.

Parallèlement à cette absence de cloisonnement dans le développement de carrière de ces femmes, nous pouvons observer une segmentation de la vie professionnelle qui témoigne des priorités et des obligations du moment. En répondant aux exigences de plusieurs dimensions de leur vie à la fois, elles sont amenées souvent à modifier leur trajectoire professionnelle afin de préserver l'équilibre entre les différentes sphères d'activités à travers lesquelles elles évoluent. Ces modifications qui sont parfois les conséquences de désirs personnels, parfois les résultantes de circonstances externes, peuvent se traduire de diverses manières. En voici quelques exemples : il peut s'agir d'arrêts temporaires qui leur permettent de mettre au monde et d'accorder du temps aux enfants; de changements d'orientation liés soit aux conditions d'emploi – passer d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel, ou l'inverse, ou encore d'un emploi salarié à un statut de travailleuse autonome – soit au contenu de la tâche afin de relever un nouveau défi; de réorientation liée à la poursuite d'un rêve persistant ou, tout simplement, forcée par la conjoncture socioéconomique. Ce peut être la décision de laisser son poste pour suivre avec la famille son conjoint à l'étranger, de retourner aux études pour améliorer son sort et celui des siens, de s'arrêter un moment pour retrouver son intégrité menacée par une exigence excessive de performance.

Ce ne sont là que quelques-unes des situations rapportées par les femmes interrogées, qui mettent en perspective certaines composantes de leur vie professionnelle. Ainsi, il y a une segmentation de la trajectoire professionnelle et cela dans tous les cas, ce qui pourrait laisser croire à une similitude de leur cheminement et donc à la possibilité d'établir un profil type. Les tracés sont au contraire singuliers, car aucune participante n'a établi *a posteriori* son itinéraire de la même manière qu'une autre. La segmentation de leur carrière, le partage de l'investissement entre diverses sphères d'activités et sa variation à travers le temps, les intérêts professionnels poursuivis à différents moments du parcours, tous ces éléments ont été, de manière générale, particuliers pour chacune, si bien

qu'il est impossible de voir émerger un modèle où la constance d'une courbe permettrait de mettre en lumière un mouvement commun dans l'évolution de carrière. Il est certain qu'une multitude d'éléments distinguent les individus les uns des autres, mais au-delà des différences d'âge, de milieu d'origine, de formation, d'intérêts, nous ne retrouvons pas la trace d'une sorte de circuit obligé par lequel elles auraient passé pour s'assurer une vie professionnelle active.

La discontinuité de leur cheminement professionnel se manifeste dans un fractionnement significatif à chacune. En même temps, cela montre la mesure de leur capacité d'adaptation. Or, jusqu'à maintenant, dans le monde du travail, une telle conduite pouvait être perçue comme instable et inappropriée au développement prometteur d'une carrière. Mais les transformations actuelles du travail se rapprochent de plus en plus de ce scénario. La stabilité d'emploi, la régularité du travail, l'orientation univoque d'une vie professionnelle deviennent l'exception. Ce qui auparavant était les atouts d'une réussite professionnelle qui consistait à gravir des échelons à l'intérieur d'une même organisation ou encore à progresser en changeant d'organisation ou de milieu, fait de moins en moins partie du paysage professionnel. Si la manière dont ces femmes se sont investies dans le monde du travail depuis les débuts de leur vie professionnelle était incongrue jadis, s'avérerait-elle aujourd'hui plus proche d'une réalité qui touche un nombre sans cesse accru de travailleuses et de travailleurs ?

4. De l'intégrité à l'intégration

La trajectoire non linéaire de la vie professionnelle de ces femmes est liée à l'interaction qu'elles souhaitent établir entre toutes leurs sphères d'activités. Il ne s'agit pas de ruptures répétées de la vie professionnelle mais d'embranchements divers qui leur permettent à la fois de préserver leur intégrité de femmes dans des rôles de filles, de conjointes, de mères ou d'amies, et de poursuivre leur désir de se réaliser par leur travail. Dans cette perspective, le travail doit s'intégrer à l'ensemble plus vaste d'un projet de vie pour susciter un engagement et pour favoriser le développement de la personne. Si la question de l'insertion socioprofessionnelle demeure primordiale, elle ne peut être abordée sans considérer, à l'inverse, comment le travail s'insère dans la vie de l'individu, quelle place il y occupe, quel sens lui est accordé.

Les conclusions de notre recherche exposées ailleurs (Spain *et al.*, 1997, 1998a) nous apprennent que, mis à part les choix forcés par les circonstances

extérieures sur lesquelles elles n'ont aucun pouvoir, les femmes interrogées fondent les décisions qui ont un impact sur leur vie professionnelle à partir des trois aspects essentiels : la nécessité de gagner leur vie, la dimension relationnelle et l'accomplissement de soi.

En effet, toutes ces femmes considèrent le travail important et nécessaire pour leur assurer un revenu. Il représente le moyen concret et incontournable de gagner leur vie. À cette signification du travail comme source de revenus s'ajoutent des nuances qui en complexifient le sens. Par exemple, des participantes ont aussi éprouvé l'obtention d'un revenu comme la marque de l'autonomie financière. L'important pour elles, au-delà de l'argent acquis, est davantage de se situer dans un rapport d'indépendance face aux autres, dont les parents, les conjoints ou les amis. Leurs revenus leur donnent la conviction non seulement de ne plus dépendre financièrement de qui que ce soit pour vivre mais aussi le pouvoir incontestable de choisir et de décider pour elles-mêmes de leur mode de vie. Sur un autre plan, si elles conviennent de la nécessité d'un revenu, il arrive que certaines quittent des emplois au risque de perdre financièrement parce qu'elles s'y retrouvent en contradiction avec des valeurs plus importantes à leurs yeux comme celles associées à la réalisation de soi ou aux rapports humains. Par ailleurs, d'autres cumulent pendant un moment plusieurs emplois essentiellement par besoin de sécurité financière.

À propos de cette valeur financière du travail, deux aspects retiennent particulièrement l'attention. Premièrement, ces femmes témoignent incontestablement du rôle socioéconomique de premier plan qu'elles jouent dans la société. En effet, elles occupent le marché de l'emploi pour y gagner leur vie, au même titre que tout travailleur, et elles manifestent sans aucune hésitation leur intention d'y rester bien qu'elles aient à composer avec la naissance des enfants, les responsabilités familiales, une formation parfois limitée et la structure souvent contraignante du marché du travail par rapport à cette double tâche. Qu'elles aient 20 ou 40 ans, qu'elles soient actuellement aux études, en recherche d'emploi ou à l'emploi, le marché du travail leur est essentiel. Elles veulent y accéder et y demeurer parce que, en premier lieu, elles doivent gagner leur vie. En second lieu, plus de la moitié des femmes interrogées signalent comment un travail rémunéré leur permet d'établir un rapport différent avec les autres, en particulier avec des personnes importantes de leur vie, parents ou conjoints. Elles laissent entendre qu'elles visent un lien où la dépendance financière est exclue et où l'autonomie des uns et des autres est essentielle à leur bien-être.

Au-delà de l'apport financier indispensable que procure le travail rémunéré, la possibilité d'y associer un ensemble de rapports interpersonnels s'avère être d'une importance primordiale pour toutes les femmes interrogées. Cette valeur recherchée, liée à la dimension relationnelle, se retrouve sous diverses formes dans les propos de ces femmes. Elles précisent ainsi la nécessité d'être reconnues, appréciées, valorisées dans un rapport avec d'autres personnes grâce à leur travail. La plupart du temps, elles font référence à la reconnaissance de leurs compétences par une figure d'autorité dans le milieu de travail, par exemple la patronne ou le patron, une employée plus âgée ou un employé plus âgé, ou encore elles évoquent l'appréciation de leur travail par des collègues ou des clientes et des clients. L'estime reçue contribue certes à la gratification de la personne mais davantage encore elle favorise tout son développement.

Plusieurs mentionnent également les rapports particuliers que leur travail leur permet d'établir avec des proches comme le conjoint, les parents, les enfants, les amies ou les amis. On retrouve ici encore une recherche d'autonomie qui, cependant, est liée autant à une préoccupation sociale qu'à un souci économique. Elles considèrent leur vie professionnelle comme une source de fierté, de valorisation, d'intérêts susceptibles de susciter des réflexions partagées avec leur entourage. Le travail leur offre la possibilité de se manifester de manière différente sur le plan social, par leur participation reconnue à l'effort collectif, et sur le plan individuel, par les échanges particuliers qu'il leur permet de développer avec les proches. Ces femmes mentionnent aussi l'importance de rencontrer des gens, d'échanger, de communiquer, de s'amuser, de partager avec d'autres au travail. Elles sont très sensibles au climat de travail qui, à leurs yeux, dépend des relations interpersonnelles, de l'esprit d'équipe visé, de la vie sociale, de l'amitié et des relations de confiance qui y sont favorisés. Elles aspirent à vivre au travail, dans leurs contacts avec les autres – collègues, patronnes et patrons, clientes ou collaboratrices et collaborateurs – des rapports égalitaires, empreints de respect, de justice et de compassion. Ces nuances multiples et cette diversité qu'elles ont tenu à préciser montrent l'attention et l'intérêt portés à cet aspect de la vie professionnelle et surtout la richesse de sens que comporte cette valeur. Un sens qui rejoint la personne dans son existence même, c'est-à-dire dans sa manière d'être et d'intervenir dans le monde.

On reconnaît l'apport indispensable des relations interpersonnelles vécues au travail dans le développement à la fois sur les plans professionnel et personnel de l'individu. La sphère professionnelle n'est pas dissociée de l'ensemble de la vie et la dimension relationnelle que ces femmes invoquent apparaît comme l'élément central qui assure l'interdépendance des personnes et l'intégrité de chacune.

Les rapports humains représentent une valeur unanimement recherchée chez les femmes interrogées. Par ailleurs, toutes ne les ont pas considérés comme étant significatifs à tous les moments de leur parcours professionnel. Chez certaines, il arrive que cette valeur ne soit pas identifiée à leurs premières expériences de travail, mais elles la revendiquent de plus en plus précisément et de façon continue après quelques années. Le fait qu'elle se révèle si importante par la suite laisserait-il apparaître que la dimension relationnelle s'inscrit dans un mouvement développemental auquel aucune de ces femmes n'échappe? Doit-on comprendre qu'il s'agit d'une réalité qui ne peut être ignorée totalement mais qui, au contraire, émerge de plus en plus différenciée comme une nécessité à la réalisation du développement? Une sorte d'ouverture obligée à la considération des autres, donnée ou reçue, pour trouver du sens au travail et, au-delà, à la vie?

Une troisième valeur attribuée au travail qui rejoint la très grande majorité des participantes concerne la réalisation de soi. On la retrouve dans leur discours lorsqu'elles soulignent d'une manière ou d'une autre, l'importance de s'exprimer toujours davantage dans une réalité professionnelle qui leur donne le sentiment d'exister avec plus d'intensité. Elles traduisent cette nécessité de diverses façons: le travail est important parce qu'il permet de se réaliser, de s'accomplir, de se développer, d'évoluer, d'apprendre, de découvrir, de créer, de produire. Pour certaines, la réalisation de soi qui donne un sens à leur vie professionnelle s'inscrit dans l'accomplissement des tâches, des responsabilités et défis que celle-ci représente.

Pour d'autres, la réalisation de soi passe par les apprentissages que la vie professionnelle permet de faire. Par l'acquisition de connaissances ou le développement de compétences et d'habiletés qui s'y effectuent, le côté formateur du travail est recherché parce qu'il contribue à augmenter les possibilités de se réaliser. La vie professionnelle est aussi considérée pour ce qu'elle offre comme lieu où le désir de créer, de bâtir, d'innover peut s'exprimer et de la

sorte concourir à la réalisation de soi. Elle est perçue également par quelques-unes de ces femmes comme un moyen essentiel de se réaliser aussi hors de la maison. Sans éviter leurs responsabilités familiales, celles-ci précisent le besoin qu'elles éprouvent de mettre à profit une part d'elles-mêmes qui, autrement, leur échapperait, les laissant, d'une certaine manière, en déficit de réalisation.

En somme, toutes ces femmes expriment très clairement que le travail représente un lieu d'activités où il leur importe de se développer, de se déployer, de se dépasser. Un lieu où il leur est possible de manifester leur tendance actualisante. L'activité professionnelle permet de concrétiser et de parfaire leur identité.

5. Intervenir dans ces conditions

Cette vision éclatée de la vie professionnelle issue des propos des femmes suggère une notion de carrière qui dépasse largement les étapes successives et en progression liées à l'exercice d'un métier ou d'une profession ou encore une représentation élitiste, telle que la vision populaire le suggère. La carrière est davantage une représentation de l'ensemble des voies dans lesquelles la personne s'engage pour donner un sens et une cohérence à sa vie en accord avec elle-même. L'atteinte de cette cible nécessite l'interaction de toutes les sphères d'activités. Ces femmes se sont investies dans une vie professionnelle où se sont profilés des emplois divers, des impératifs personnels, des besoins de formation et de perfectionnement dans le but de se déployer et de s'accomplir en respectant toutes les facettes de leur désir d'être. En apparence hétérogène, leur vie professionnelle souligne au contraire leur poursuite d'unicité qui est ancrée dans les liens établis avec les personnes significatives de leur vie. Il y a là singularité des parcours et courant partagé d'une quête qui invitent à des interventions reconnaissant ce mouvement. Dans cette perspective, certains moyens nous paraissent plus susceptibles de répondre adéquatement à des besoins, tels que ceux que manifestent nos participantes. Ils s'insèrent essentiellement dans la nécessité de recentrer les personnes sur les éléments fondamentaux qui représentent pour elles les assises solides sur lesquelles elles peuvent appuyer leur questionnement face à l'investissement souhaité au travail. Le sens et les valeurs qu'elles attribuent à leur carrière, au développement qu'elles en attendent, deviennent des notions incontournables d'intégration au marché du travail.

Tout d'abord, nous privilégions une approche éducative où la personne à aider est reconnue comme l'experte de sa vie et de son développement de carrière. Ce principe d'intervention place l'intervenante ou l'intervenant en situation de chercher et de découvrir avec l'autre les significations accordées au travail qui indiquent l'orientation virtuelle de cette personne. Celle-ci demeure la seule capable de désigner les balises significatives de son cheminement professionnel. Cette position conduit à la réalisation de deux tâches essentielles pour favoriser une insertion ou une réinsertion socioprofessionnelle.

Premièrement, l'intervenante ou l'intervenant doit reconnaître la manière singulière d'une cliente de se développer sur les plans personnel et professionnel. Il s'agit ici d'une nécessité non seulement de saisir et de distinguer les composantes dynamiques propres à chacune et qui sous-tendent son mouvement développemental mais, de façon plus importante encore, de légitimer sa manière d'être qui participe à l'établissement de son identité et contribue à son intégrité. Cela devient primordial dans le contexte de travail actuel pour plusieurs raisons. D'une part, on y a longtemps considéré que les éléments constitutifs de la trame d'un cheminement professionnel étaient toujours les mêmes et concernaient l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, alors que nos résultats de recherche indiquent une singularité et une sinuosité des parcours professionnels. D'autre part, dans une structure de travail où la tendance est de réduire largement les effectifs, les travailleuses qui projettent ou offrent un tel profil de développement de carrière, c'est-à-dire un profil différent de ce qui auparavant apparaissait être la norme, risquent davantage de faire les frais d'une politique de réduction de personnel. Des absences répétées du marché du travail ou encore la position même involontaire de travailleuses à temps partiel, quelles qu'en soient les raisons – maternités, obligations familiales, études – pourraient être vues comme une inaptitude à la performance obligée, à la constante acquisition de nouvelles connaissances et au développement de compétences toujours plus pointues. Dans des conditions aussi susceptibles de les fragiliser parce que cela les amènerait à croire qu'elles sont fautives ou déviantes, il importe de valider les femmes dans leur manière singulière de se développer qui englobe les plans personnel et professionnel. Cela est indispensable pour les conforter et augmenter leur pouvoir d'agir et de faire des choix conformes à leur intégrité de même que pour leur permettre de reconnaître la source de leur équilibre face à un environnement en mouvance.

En second lieu, il importe dans la même foulée de voir dans le mode propre à ces femmes de concevoir et de réaliser leur cheminement professionnel

une expertise indéniable quant aux conditions dans lesquelles elles peuvent se développer. Par exemple, la discontinuité qui est une marque de leur parcours et l'interaction qu'elles entretiennent entre toutes les sphères d'activités de leur vie sont les ingrédients certains d'une grande flexibilité. Elles font la preuve de leur capacité d'adaptation et dans la perspective des changements structuraux du travail, elles démontrent des compétences qu'il devient spécialement utile de mettre en évidence à leurs propres yeux d'abord afin qu'elles puissent y reconnaître un atout et s'en servir dans leur insertion socioprofessionnelle. En somme, dans ce nouveau contexte, elles se retrouvent sur un terrain connu, c'est-à-dire celui qui exige une adaptabilité constante pour mener à bien leur carrière.

Par ailleurs, dans les circonstances, il nous apparaît approprié de proposer une démarche de groupe en counseling de carrière pour répondre aux besoins de cette clientèle en particulier. S'appuyant sur la primauté de la dimension relationnelle dans leur développement et aussi sur les conclusions de Belenky, Clinchy, Goldberger et Tarule (1986) concernant la manière dont les femmes apprennent, c'est-à-dire par l'observation participante, par l'immersion dans l'expérience présente et par la compréhension des opinions des autres, une intervention de groupe favorise une prise de conscience de la manière particulière d'aborder ou de poursuivre sa vie professionnelle dans l'interaction de toutes les sphères d'activités, qui est partagée par d'autres, et la mise en commun des expériences et des compétences de chacune dont toutes peuvent profiter. Cela peut contribuer, d'une part, à valider leur désir quant à leur projet ou à leur maintien dans la vie professionnelle mais, plus fondamentalement encore, quant à leur capacité de se développer de cette manière. D'autre part, l'échange suscité dans ces conditions met en lumière l'interrelation et l'interdépendance qu'elles privilégient spontanément non seulement pour apprendre et se comprendre, mais aussi dans l'ensemble des actions et des fonctions de leur vie, y compris au travail. Enfin, il nous semble utile de mettre en place des conditions favorables à cerner concrètement l'importance des liens comme relais du cheminement des femmes dans le cadre d'une intervention éducative qui vise à les aider à s'insérer ou se réinsérer sur un marché du travail qui apparaît de plus en plus éclaté et moins soucieux de rapports humains que de compétitivité.

En ce qui a trait à l'intervention auprès des femmes, un dernier élément à souligner consiste dans la place particulière attribuée à la compréhension de soi dans son environnement. Dans l'optique d'accroître le pouvoir de la

personne sur sa vie et sur ses choix, et compte tenu de l'importance accordée à la dimension relationnelle par nos participantes dans la représentation qu'elles se font de leur vie personnelle et professionnelle, une intervention en *counseling* de carrière nécessite le dépassement de la seule connaissance de soi pour aborder la compréhension des composantes identifiées, qu'elles aient trait à la personne comme à l'environnement. À l'exploration des intérêts, des aptitudes, des valeurs s'ajoute la recherche de ce qui constitue le contexte relationnel propre à la personne afin de susciter une prise de conscience maximale de la place qu'occupe la dimension relationnelle dans sa vie et le rôle qu'elle joue dans l'élaboration de sa vie professionnelle. Comme le mentionnent Spain et Hamel (1993), «il n'est pas uniquement question de se connaître, mais surtout de se comprendre dans une optique incluant le mouvement interne occasionné par la dynamique des relations interpersonnelles» (p. 34). L'exploration de l'environnement est aussi tributaire de cette vision et touche aux multiples dimensions de la vie. Ainsi, dans son volet professionnel, elle débordera le strict survol des métiers et professions pour inclure la culture du monde du travail et l'examen des milieux relationnels inhérents aux occupations. Au-delà du domaine professionnel seront principalement abordées l'étude des différentes stratégies de conciliation carrière-famille adoptées par les femmes (Spain et Bédard, 1990) et la considération des aspects dynamiques de la vie adulte et des relations humaines (Spain et Hamel, 1993; Spain, Hamel et Bédard, 1994). Il s'agit de cette façon de donner aux femmes un espace où elles peuvent se reconnaître dans leur manière d'être en leur permettant de saisir l'apport de la dimension relationnelle dans leur développement de carrière et d'amorcer une réflexion sur le sens qu'elles confèrent au travail dans leur vie.

Conclusion

Il nous paraît indispensable de favoriser chez la personne le respect et l'ouverture à soi au-delà des voies déjà tracées, à une époque où les transformations du travail sont si rapides et profondes. Afin de la soutenir dans un processus d'insertion ou de réinsertion socioprofessionnelle qui s'inscrit dans un contexte où les certitudes sont de plus en plus évanescentes, il s'avère primordial de promouvoir des moyens qui puissent lui donner accès à ses forces vives. L'expérience relatée par nos participantes nous a inspirées à cet égard mais, plus encore, nous aide à saisir ce qui pourrait constituer des éléments favorables au développement de tout individu à travers sa vie professionnelle.

Références

- BELENKY, M.F., CLINCHY, B.M., GOLDBERGER, N.R. et TARULE, J.M. (1986).
Women's way of knowing. New York [NY]: Basic Books.
- CAMPBELL, D.T. et STANLEY, J.C. (1963).
Experimental and quasi-experimental designs for research. Chicago [IL]: Rand McNally.
- CHAUCHAT, H. (1985).
L'enquête en psychosociologie. Paris: Presses universitaires de France.
- CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA (1990).
L'emploi au futur. Ottawa: Approvisionnement et Services Canada.
- DAUNAIS, J.P. (1984).
 L'entretien non directif. In B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale – De la problématique à la collecte des données* (p. 247-275). Sillery: Presses de l'Université du Québec.
- DESLAURIERS, J.P. (1991).
Recherche qualitative. Guide pratique. Montréal: McGraw-Hill.
- HALL, D.T. et ASSOCIÉS (1996).
The career is dead – Long live the career. San Francisco [CA]: Jossey-Bass.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU QUÉBEC (1997).
Étude de l'OCDE sur la transition de la formation initiale à la vie active. La situation au Québec. Québec: Gouvernement du Québec, Rapport du Comité aviseur québécois, document de travail non publié.
- ONIMUS, J. (1997).
Quand le travail disparaît. Paris: Desclée de Brouwer.
- PAUCHANT, T.C. (1996).
La quête du sens. Montréal: Québec-Amérique/Presses HEC.
- RIFKIN, J. (1996).
La fin du travail. Montréal: Boréal.
- SÉRIEYX, H. (1993).
Le big bang des organisations. Paris: Calmann-Lévy.
- SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE (1996).
L'emploi au Québec. Québec: Direction de la recherche, des études et de l'évaluation.
- SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE (1997).
L'emploi au Québec. Québec: Direction de la recherche, des études et de l'évaluation.
- SPAIN, A. et BÉDARD, L. (1990).
 La logistique féminine : les stratégies d'actualisation vocationnelle ou familiale. *Revue canadienne de counseling/Canadian Journal of Counselling*, 24(2), 117-135.
- SPAIN, A. et HAMEL, S. (1991).
 La dimension relationnelle dans le développement vocationnel des jeunes femmes. In P. Dupont (dir.), *Éducation et travail* (p.78-94). Sherbrooke: Centre de recherche sur l'éducation au travail, Université de Sherbrooke.

SPAIN, A. et HAMEL, S. (1993).

Principes d'intervention en counseling de carrière pour les jeunes femmes. *Revue canadienne de counseling/Canadian Journal of Counselling*, 27(1), 27-36.

SPAIN, A., BÉDARD, L. et PAIEMENT, L. (1997).

Le travail au féminin: une quête de sens. *Psychologie du travail et des organisations*, 3(3-4), 74-88.

SPAIN, A., BÉDARD, L. et PAIEMENT, L. (1998a).

Le travail selon une perspective relationnelle. In C. Lamoureux et E. M. Morin (dir.), *Gestion des paradoxes dans les organisations*. Actes du 9^e Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française (Tome 5 – Travail et carrière en quête de sens, p. 147-158). Cap-Rouge: Presses Inter Universitaires.

SPAIN, A., BÉDARD, L. et PAIEMENT, L. (1998b).

Conception révisée du développement de carrière au féminin. *Recherches féministes*, 11(1), 95-109.

SPAIN, A., HAMEL, S. et BÉDARD, L. (1994).

Devenir. Approche éducative en développement de carrière au féminin. Sainte-Foy: Les Presses de l'Université Laval.

Abstract – The authors present their reflections on the effects that current changes influencing the working world might have on the occupational life of women at work or seeking work. From the main results of their studies, namely the interaction between spheres of activity, the central nature of linkages, and the twists and turns of career paths, the authors infer certain principles for educational intervention in career counselling. These principles focus above all on the search for integrity and the implementation of meaning that would appear to stand out in these women's occupational investment.

Resumen – Las autoras proponen aquí una reflexión que toma en cuenta los efectos que pueden tener los cambios que afectan al mundo del trabajo sobre la vida profesional de las mujeres que trabajan o que buscan empleo. Se despejan los principales resultados, a saber: la interacción de las esferas de actividad, la centralización de bienes y la sinuosidad de los caminos, los principios de intervención educativa en orientación de carrera. Estos están centrados sobre todo en la investigación de integridad y de la puesta en marcha del sentido, dos elementos que aparecen preponderantes en la inversión profesional de estas mujeres.

Resümee – Die Autorinnen wollen einen Denkprozess in Gang setzen, der die Wirkungen mit einbezieht, welche die gegenwärtigen Veränderungen des Arbeitsmarkts auf das Berufsleben berufstätiger oder arbeitsuchender Frauen ausüben. Aus ihren wichtigsten Forschungsergebnissen, vor allem aus der Interaktion verschiedener Handlungssphären sowie der zentralen Bindungen und verschlungenen Bildungswege, leiten sie Interventionsprinzipien für die Karriereberatung ab. Diese sind vorwiegend auf die Suche nach Integrität und Sinnerfüllung gerichtet, zwei Bereiche, die für das berufliche Engagement der Frauen als ausschlaggebend angesehen werden.