Document généré le 17 avr. 2024 13:02

Cahiers de la recherche en éducation

La vie professionnelle de femmes de 45 ans et plus : un tremplin pour apprendre

Armelle Spain, Lucille Bédard et Lucie Paiement

Volume 7, numéro 2, 2000

URI : https://id.erudit.org/iderudit/1016935ar
DOI : https://doi.org/10.7202/1016935ar

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. (2000). La vie professionnelle de femmes de 45 ans et plus : un tremplin pour apprendre. *Cahiers de la recherche en éducation*, *7*(2), 211–228. https://doi.org/10.7202/1016935ar

Résumé de l'article

La transformation du marché du travail a modifié les tracés linéaires des parcours professionnels. La discontinuité des trajectoires est devenue la norme et l'ensemble de la main-d'œuvre est appelé à un renouvellement constant de connaissances et de compétences afin de s'habiliter à une succession d'emplois différents. Le monde du travail n'a jamais été aussi sensibilisé à l'importance d'une formation continue. Une étude qualitative auprès de femmes de 45 ans et plus à propos de leur développement de carrière indique que pour elles, apprendre a toujours été une activité valorisée et réalisée dans leur vie professionnelle.

Tous droits réservés © Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke, 2000

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Cahiers de la recherche en éducation, vol. 7, nº 2, 2000, p. 211 à 228

CRÉ

La vie professionnelle de femmes de 45 ans et plus : un tremplin pour apprendre

Armelle **Spain**
Lucille **Bédard**
Lucie **Paiement**
Université Laval

Résumé – La transformation du marché du travail a modifié les tracés linéaires des parcours professionnels. La discontinuité des trajectoires est devenue la norme et l'ensemble de la main-d'oeuvre est appelé à un renouvellement constant de connaissances et de compétences afin de s'habiliter à une succession d'emplois différents. Le monde du travail n'a jamais été aussi sensibilisé à l'importance d'une formation continue. Une étude qualitative auprès de femmes de 45 ans et plus à propos de leur développement de carrière indique que pour elles, apprendre a toujours été une activité valorisée et réalisée dans leur vie professionnelle.

Introduction

La transformation du marché du travail suscite un questionnement sur la manière dont elle peut influencer la trajectoire professionnelle des individus. Selon Arnold et Jackson (1997) et Cardinal et Lépine (1998), cette mutation

conduit à une discontinuité des parcours en termes d'emploi et à une gestion de carrière laissée de plus en plus à la seule responsabilité et à l'autonomie de la personne. Elle exige pour chacune et chacun des travailleurs de reconsidérer constamment ses forces et ses limites en fonction de ses propres attentes sans négliger une préoccupation continue de pouvoir répondre à une pluralité d'organisations (Hall et Mirvis, 1996). Faut-il alors s'engager dans une démarche permanente de perfectionnement et, le cas échéant, de réorientation ? La question est particulièrement épineuse pour des travailleurs d'âge mûr. Pour eux, il s'agit d'un revirement de situation par rapport à ce qui était la norme en la matière lorsqu'ils sont entrés sur le marché du travail. À cette époque, les jeunes faisaient l'apprentissage d'un métier ou d'une profession qui les assurait, la plupart du temps avec les mêmes acquis, d'un emploi régulier sinon permanent dans le domaine choisi. Aujourd'hui, le pouvoir de s'adapter aux nouvelles conditions passe par une aptitude et une volonté d'apprendre à tout âge. L'exigence de ces changements peut souvent être vue comme une menace pour les travailleurs et pour les organisations et susciter une attitude de rigidité qui entraîne des conséquences néfastes autant pour les uns que pour les autres (Quick, Gowing et Kraft, 1998). Alors que la société canadienne connaît un fort taux de personnes dépassant le mitan de la vie, la présence des femmes de plus de 45 ans s'accroît dans la population dite active (Bellemare, Poulin Simon et Tremblay, 1992, 1998). Il est plus que probable que la main-d'œuvre vieillissante ira en se féminisant.

Notre dernière étude[1] apporte un éclairage sur les comportements professionnels de femmes de 45 ans et plus. Elle fait suite à d'autres travaux ayant pour but de décrire la nature et le rôle de la dimension relationnelle (Spain et Hamel, 1996) dans le cheminement de carrière féminin. Ces travaux, réalisés auprès de femmes plus jeunes, ont montré, entre autres, l'importance accordée par les femmes interrogées à la réalisation d'elles-mêmes à travers leur vie professionnelle (Spain, Bédard et Paiement, 1998*a*). Cette réalisation aux parcours singuliers et non linéaires fait une large place aux liens avec les personnes significatives au travail ou dans leur vie personnelle. Le regard de l'autre reçu et traité dans une interdépendance stimule leur désir d'actualisation professionnelle et nourrit leur poursuite de sens et d'intégrité (Spain, Bédard et Paiement, 1998*b*). Les valeurs primordiales attribuées par ces femmes au travail revêtent trois significations, à savoir qu'il est d'abord une source de revenu, ensuite un lieu de rapports humains et, enfin, un moyen de réalisation de soi (Spain, Bédard

1 Cette recherche a été conduite dans le cadre d'une recherche subventionnée par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH, #410-96-1205) et par le Fonds FCAR, soutien aux équipes.

et Paiement, 1997). Des femmes plus âgées rapportent-elles des propos semblables sur leur trajectoire professionnelle ? Plus particulièrement, considèrent-elles leur travail comme un lieu important de réalisation de soi et d'apprentissage ? Cet article présente cet aspect de l'expérience subjective de femmes arrivées au mitan de leur vie, tel qu'elles le nomment, et propose une réflexion sur les significations que leur discours entraîne.

1. La méthode

1.1 But

Le but de cette recherche consiste à tracer, d'un point de vue psychologique, l'itinéraire professionnel de femmes et à comprendre leur expérience au travail sous l'angle de la dimension relationnelle. Cette étude ne cherche ni la validation d'une théorie, ni la vérification d'hypothèses, ni la prédiction de comportements, mais plutôt la compréhension d'un phénomène subjectif.

1.2 Modèle de recherche qualitative

Une démarche scientifique de nature exploratoire (Lessard-Hébert, Goyette et Boutin, 1996), qualitative et descriptive, ouverte à la complexité de la réalité observée, a été privilégiée (Van der Maren, 1995). Malgré les limites à la généralisation des résultats que ce modèle de recherche impose, il offre en contre-partie la possibilité d'écouter et de comprendre l'expérience telle que témoignée et d'en proposer une reconstruction éclairante (Riverin-Simard, Spain et Michaud, 1997).

1.3 Participantes

Limité à un nombre restreint de 20 personnes, un échantillon par unité-type (Chauchat, 1985) a été construit pour en assurer la diversification sur toute l'étendue d'âges. Le recrutement s'est fait par la voie de médias écrits (quotidiens locaux et hebdomadaire universitaire) et radiophoniques. Des Québécoises âgées de 45 à 62 ans ont été sélectionnées selon les critères d'âge et de lien avec le marché du travail. Elles manifestaient bien sûr un intérêt à décrire leur cheminement professionnel et les enjeux auxquels elles ont été confrontées. L'échantillon inclut 5 travailleuses occupant un emploi régulier à temps plein, 4 à statut précaire, 2 travailleuses autonomes, une aux études, une en congé de maladie,

2 en chômage et 5 à la retraite. Parmi ces participantes, 10 ont un conjoint, 7 sont séparées ou divorcées et 3 sont célibataires. Seize d'entre elles ont des enfants dont la moitié les ont encore à leur charge. Les femmes mariées ont toutes travaillé avant leur mariage et, à l'exception d'une seule qui n'a pas eu d'enfant, elles ont interrompu leurs activités professionnelles, soit au moment du mariage, soit au moment de la naissance des enfants pour les reprendre par la suite. La durée de ces interruptions a varié de quelques semaines à six ans. Par rapport à leur formation, il faut souligner les trajectoires particulières qu'ont connues un grand nombre de participantes. Ainsi, en formation initiale, 2 participantes ont commencé leurs études secondaires sans les terminer, 3 ont obtenu un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent, 7 un diplôme d'études collégiales ou l'équivalent et 8 un diplôme d'études universitaires. Toutefois, toutes les participantes sont retournées aux études après leur entrée sur le marché du travail. Deux participantes ont ainsi obtenu un diplôme d'études collégiales et 13 un diplôme d'études universitaires ; pour 8 d'entre elles, il s'agissait d'un premier diplôme universitaire alors que pour les 5 autres, il s'agissait d'un second diplôme dans une autre discipline que celle de leur formation initiale. Enfin, 5 participantes ont suivi des cours à divers niveaux de scolarité pour se perfectionner. Les emplois occupés au moment de l'entrevue sont variés : secrétaire, gestionnaire, infirmière, formatrice, consultante en communication, téléphoniste, professeure, massothérapeute, chef d'entreprise.

1.4 Cueillette des données

La cueillette des données s'est effectuée au moyen de deux entretiens individuels semi-structurés (Daunais, 1984) et semi-dirigés (Deslauriers, 1991) d'une heure et demie chacun, enregistrés et retranscrits intégralement. Une question générale était d'abord posée sur leur cheminement professionnel, les enjeux de leurs choix et le sens accordé au travail. Puis, des questions plus précises étaient alors formulées pour élucider et clarifier les divers éléments de leur première réponse. Les intervieweuses étaient deux étudiantes à la maîtrise en sciences de l'orientation qui avaient eu une solide formation en *counseling* et qui ont bénéficié d'un entraînement d'appoint, donné par les responsables de la recherche, sur ce type d'entrevue. Elles ont ensuite été supervisées tout au long de la réalisation des entrevues pour s'assurer à la fois de l'atteinte des objectifs et de l'uniformité dans la cueillette des informations.

1.5 Analyse des données

Après avoir été retranscrit intégralement, le contenu des entrevues a été soumis à une analyse qualitative systématique en cinq étapes mise au point par notre équipe : lecture et écoute flottantes, codification des unités de significations, traduction en termes psychologiques, synthèse pour chacune des participantes et synthèse pour l'ensemble de l'échantillon (Spain et Hamel, 1991). Il s'agit d'une analyse descriptive dont les éléments proviennent des données elles-mêmes et dont les thèmes émergent du discours des participantes. Cette analyse se distingue d'une analyse de contenu pour laquelle une grille préalable est élaborée. En plus de l'identification des données susceptibles de répondre aux questions de recherche portant sur la nature et le rôle de la dimension relationnelle dans leur cheminement de carrière, cette méthode permet également l'accès à des témoignages récurrents chez les participantes sur des thèmes reliés. C'est ainsi que le thème relié à la formation et à l'apprentissage s'est imposé par sa fréquence d'apparition dans les témoignages recueillis et qu'il a fait l'objet d'une analyse isolée. Ce thème, repéré dans l'ensemble du discours de chacune des participantes, a fourni des données qui ont été synthétisées et regroupées en catégories par une analyste. Par la suite, cette compilation a été ramenée à l'attention de l'équipe d'analystes afin de vérifier la compréhension et de cerner toutes les nuances apportées par les participantes. Si une hésitation était présente chez une seule des analystes, le retour aux propos mêmes de la participante s'imposait jusqu'à l'obtention d'une compréhension unanime. Ce travail d'explicitation des analystes et leur interaction à la fois avec les données de recherche et avec la perception réciproque qu'elles en avaient, laissaient place à un mouvement d'intersubjectivité qui était susceptible de rendre avec plus de justesse la richesse des contenus.

2. Les résultats

Interrogées sur l'historique de leur parcours professionnel, les participantes ont été amenées à préciser l'importance que le travail revêt à leurs yeux et les significations qu'elles lui accordent. Elles ont témoigné de valeurs reliées au travail qui se sont imposées à travers leur cheminement et qui continuent à donner un sens à leur carrière. Pour bien saisir la portée contextuelle de leurs propos, il importe de se rappeler les circonstances dans lesquelles ces femmes entre 45 et 62 ans ont investi le monde du travail. Les trois quarts d'entre elles (15/20) ont 50 ans et plus. Ces femmes sont d'une génération où on n'encourageait pas

les filles à poursuivre des études très poussées et où elles arrêtaient de travailler si ce n'est en se mariant, très certainement à la naissance des enfants. À cet égard, le mariage pour quelques-unes, ou l'arrivée des enfants pour toutes celles qui en ont eus, sont des situations qui ont entraîné une interruption de leurs activités professionnelles allant de quelques semaines à tout au plus six ans. Malgré le fait que les femmes interrogées aient été éduquées, pour la très grande majorité d'entre elles et selon la convenance de l'époque, le travail n'était pas une nécessité. Elles ont plus tard éprouvé le besoin contraire et ont dû transgresser les règles d'alors pour pouvoir y répondre. Ces conditions défavorables à leur épanouissement professionnel mettent en lumière les significations qu'elles ont reconnues au travail pour s'y engager avec détermination. Or, dans le discours de ces dernières, le travail est important surtout parce qu'il constitue un lieu de réalisation de soi où le fait d'apprendre joue un rôle majeur. Il est à noter que la signification prêtée ici aux mots apprendre et apprentissage relève des résultats et doit être comprise dans le sens très large d'acquérir un savoir intellectuel, technique, social ou affectif. Ces termes signalent l'aspect développemental de tout ajout de connaissances sur soi et sur son environnement. Au terme de l'analyse qualitative utilisée, apprendre pour ces participantes se traduit en quatre volets : une exigence de développement global de la personne à travers la vie professionnelle, le travail en tant que stimulateur de croissance, la place de l'interaction avec les autres et, le rôle de la diversité des tâches au travail. Ces volets, qui proviennent de la reconstruction du thème issu des témoignages, seront présentés selon le mode descriptif propre à ce type d'études dans un ordre décroissant de leurs fréquences d'apparition dans l'échantillon. Ils seront illustrés d'extraits d'entrevue.

2.1 Une exigence de développement global de la personne

Toutes les participantes accordent une signification primordiale à leurs activités professionnelles, signification qui se révèle dans leur désir de se réaliser, de s'épanouir et de s'accomplir dans toutes leurs potentialités. Quelques exemples des propos des participantes illustrent bien cette nécessité.

Après avoir arrêté de travailler au moment de leur mariage et être restées avec leurs enfants en bas âge, des femmes déclarent :

> *J'ai commencé à sentir le besoin d'être en action et de vivre ma vie, de prendre de l'autonomie, une sorte d'indépendance puis aussi, ce pour quoi j'avais étudié, de le mettre en application et d'avoir une réalisation, c'est ça. Surtout pour me réaliser parce que juste*

des enfants, ça ne me suffisait pas, ce n'était pas suffisant. […] *Je voulais être dans l'action, être dans la société, jouer mon rôle.* – […] *accepter d'aller travailler à l'extérieur aussi... ça faisait partie de cette dynamique-là de dépassement.*

Une autre affirme que l'important

[…] *c'était de réussir, je pense, professionnellement pour être, pour avoir une satisfaction personnelle. J'étais convaincue, quand j'étais jeune, que ça viendrait par moi.* […] *Oui, être contente de moi, satisfaite de moi, que ça viendrait par le travail.*

Un dernier exemple :

J'avais l'impression que je me réalisais, que je faisais quelque chose que j'aimais, où je pouvais utiliser mon potentiel, où je ne le faisais pas pour l'argent mais pas du tout, non. Je le faisais avec enthousiasme, avec passion.

Ces brefs extraits font ressortir comment, pour ces femmes, le travail représente un engagement face à leur propre accomplissement. Il leur faut s'investir dans une tâche où elles peuvent mettre à profit leurs talents et leurs compétences au-delà de la sphère privée de la famille.

2.2 Le travail stimulateur de croissance

Les représentations que les participantes se font du travail reflètent leur faculté de le concevoir en termes de développement et de possibilité d'apprendre et de découvrir, car l'ensemble des participantes a clairement indiqué l'intérêt que représente le travail comme stimulant, source et possibilité d'apprentissages. Une première caractéristique marque le parcours de chacune d'elles, malgré leurs particularités : elles ont toutes effectué un retour aux études après être entrées sur le marché du travail. Quelques-unes ont voulu changer d'orientation et sont allées étudier dans un autre domaine que celui de leur formation initiale pour pouvoir y travailler par la suite, d'autres ont élargi leurs champs de compétence en acquérant des connaissances dans un secteur connexe à leur travail, et d'autres, enfin, ont tenu à parfaire leurs études abandonnées antérieurement par nécessité de travailler. Cette énergie a été déployée pour la majorité alors qu'elles travaillaient à temps plein. Quelques-unes seulement ont profité d'une interruption de travail, provoquée soit par une récente maternité ou soit par une période de chômage. Certaines, en raison d'une convention avec l'employeur et selon des conditions diverses, ont pu bénéficier d'un congé d'études. Ce désir de progresser a constamment été nourri par les expériences de travail ;

il est apparu, en général, dès le début de la trentaine. Pour la très grande majorité des participantes, il continue de les motiver à suivre des cours, qu'elles aient aujourd'hui 45, 55 ou 60 ans.

Plusieurs répondantes reconnaissent un lien étroit entre développement professionnel et développement personnel de telle sorte que le besoin de progresser au travail est intimement associé à un désir plus global et plus profond qui alimente leur besoin d'apprendre. Ainsi, une femme qui regrettait d'avoir terminé seulement son primaire et d'obtenir uniquement des emplois d'entretien domestique est retournée, à 33 ans, faire ses études secondaires. Cela lui a permis de décrocher des emplois de bureau qui l'ont incitée par la suite, à prendre des cours au collégial et, à 43 ans, à étudier à l'université. Elle a réussi ses études tout en travaillant. Elle explique sa détermination en disant : « C'est un besoin que j'avais. Quant à vivre, je me disais : ma vie, il faut qu'elle soit complète ». À 59 ans, forcée à prendre une pré-retraite non désirée, elle profite de l'offre de son employeur et se recycle dans un tout autre secteur d'activités en espérant pouvoir y travailler par la suite et même fonder une petite entreprise. Une autre femme, à 55 ans, après avoir terminé des études de baccalauréat à 46 ans et complété, à 54 ans, une formation qui la prépare au développement international, envisage pour plus tard une retraite où elle pourra travailler dans ce dernier secteur et déclare : « Moi [ma motivation] c'est vraiment de me dépasser, apprendre, réinvestir au niveau de la collectivité, faire en sorte que les choses bougent ».

Pour d'autres, il s'est agi d'entreprendre une formation dans un autre domaine. Une femme qui avait fait un baccalauréat dans une discipline et qui avait travaillé quelque temps dans ce champ d'activités, a choisi à 42 ans de compléter une maîtrise dans un programme tout à fait différent :

> *Il y avait des facettes, je dirais, de moi que je ne pouvais pas utiliser,* […] *ce n'est pas là vraiment que je pouvais me développer. Et pour moi, la carrière, le travail, c'est une occasion de se développer et c'est toujours ce que j'ai cherché.* […] *Parce que ma carrière est intimement reliée à mon développement personnel, je dirais, ce n'est pas juste un développement professionnel, pas du tout.*

Aujourd'hui, à 45 ans, elle songe à quitter son employeur parce que son travail ne lui procure plus de possibilités de développement. Une participante, qui avait à l'origine une formation professionnelle, a pratiqué son métier pendant plusieurs années. À 34 ans, elle s'est inscrite à des études collégiales dans

un nouveau secteur d'intérêt pour elle et y a obtenu, à 47 ans, un doctorat. À propos de son retour aux études et sur le marché du travail ensuite, elle déclare :

> *C'était une nécessité pour moi, c'était une nécessité d'accomplissement. Il fallait que je passe par tout ce chemin-là pour avoir l'impression que j'avais fait tout ce que je voulais de ma vie.*

L'expérience du travail a permis à ces femmes de comprendre et de mesurer l'impasse développementale où elles se trouvaient. Portées par ce qu'elles nomment un besoin de croissance ou une nécessité d'accomplissement, elles ont préféré, tout au long de leur cheminement professionnel, augmenter leurs compétences ou se réorienter plutôt que de se restreindre à un emploi perçu comme limitatif pour elles.

Pour plusieurs femmes, les activités professionnelles leur présentent de nouvelles perspectives, leur permettent de réaliser des apprentissages et leur donnent le sentiment de s'accomplir.

> *La seule chose que j'ai appréciée c'est quand j'étais classificateur, c'est que là, je faisais un travail qui me permettait d'apprendre. – Moi, j'ai appris énormément du travail et c'est ce que je cherche au fond,* […] *je n'apprendrai plus rien dans cette entreprise-là, j'ai besoin d'autre chose. – Je pense qu'il y avait toujours des choses nouvelles à apprendre. Des choses nouvelles à développer.* […] *J'ai appris dans ça. Je me suis dépassée aussi dans ce temps-là.* […] *C'est là que j'ai vu aussi que j'étais capable. –* […] *le travail à mon point de vue c'est l'élément qui te permet de réaliser ta vie puis de ne pas la rendre ennuyante, tu sais, puis de la rendre intéressante.*

Pour ces dernières, les tâches à réaliser sont appréciées si elles permettent d'accroître le bagage de connaissances et d'acquérir des compétences nouvelles. Le travail conduit alors au dépassement, suscite l'adhésion et rejoint un développement global.

2.3 L'interaction avec les autres

Un grand nombre de participantes ont souligné que l'interaction avec les autres au travail constitue une source d'apprentissage. Les divers extraits qui suivent reflètent cette manière de s'instruire. Par exemple, cette participante déclare, au sujet d'une expérience de coopération à l'étranger dans le cadre de son travail, que :

> […] *J'aime ça aller voir autre chose que ton petit milieu, que ton petit contexte à toi* […] *L'intérêt, on veut savoir ce qui se passe ailleurs, comment les autres fonctionnent ailleurs dans le monde.* […] *il faut ouvrir nos horizons un peu* […] *Mon intérêt est de toujours aller voir plus loin, de toujours en savoir plus. – Puis c'est ça, rencontrer des gens très, très différents, c'est comme si ça m'a permis d'ouvrir mes œillères sur tous les plans* […], *de travailler avec des gens de différentes formations* […] *moi, c'est ma façon beaucoup d'apprendre, de recevoir dans l'action, d'apprendre dans l'action* […] *j'aime ça apprendre sur le tas et échanger avec les autres. – J'aimais tout le temps qu'il y ait un aspect nouveau, qu'il y ait des choses qui viennent enrichir, qui viennent de l'extérieur et puis, ces professeurs-là, je voyais plus ces possibilités-là avec ce groupe de professeurs. – Je rencontrais beaucoup de monde, alors, il y avait toujours du nouveau, il y avait, on apprenait continuellement... c'était stimulant. – Quand tu es en contact avec des gens de toutes classes sociales,* […] *de toutes instructions ou cultures, ça j'aime ça. J'aime ça parce que je vois les différences puis moi, ça me donne une vue personnelle.*

Pour ces femmes, apprendre ne se fait pas en vase clos. Au contraire, le rapport aux autres offre de meilleures perspectives. Les gens côtoyés favorisent l'ouverture à soi et aux autres, stimulent des apprentissages de tout ordre et plus globalement, instruisent sur des réalités de la vie. Ces expériences d'interaction sont perçues, par les femmes interrogées, comme des contributions majeures au développement de la personne.

2.4 Le rôle de la diversité des tâches au travail

Enfin, plusieurs participantes signalent l'importance de la diversité des tâches dans leur développement professionnel et la stimulation qui en découle. Elles en témoignent de la façon suivante :

> *Donc, ça se renouvelle continuellement. Puis moi, c'est ce que j'ai trouvé intéressant. – C'était pas du travail qui nous valorisait, c'était de la saisie de données, c'était toujours routinier fait que j'ai, j'ai laissé ce travail-là. – Moi, je n'aime pas la routine, alors j'apprenais toutes sortes de choses et ça me stimulait de travailler dans divers milieux.* – […] *la diversité et la polyvalence de tout ça. Moi, j'aime beaucoup* […] *Toutes sortes de choses, toutes sortes de problèmes, beaucoup de choses à solutionner* […]. *J'aimais ça parce que c'était dynamique en fait, ce n'était pas statique, pas toujours la même chose, c'était très varié. – Un contrat à long terme, c'était, pour moi synonyme de perte de liberté, ennui aussi, routine. Ça avait comme des connotations plus négatives. – Au fur et à mesure de mes emplois, je me suis rendu compte que* […] *ça me prenait un emploi effectivement où* […] *il n'y avait pas de travail monotone, routinier, tout le temps la même chose. Peu importe le salaire, j'aimais mieux gagner moins mais être mieux.* – […] *c'était toujours très diversifié mais ça n'a jamais été monotone et ça n'a jamais été ennuyeux. Et je recherchais ça aussi dans un travail, même temporaire. – Donc, ça se renouvelle continuellement. Puis moi, c'est ce que j'ai trouvé intéressant. – Tout était nouveau. Il fallait mettre sur pied* […] *Ça*

exigeait beaucoup de créativité […] *j'avais une grande marge de manœuvre* […] *C'était nouveau et ça été positif. J'ai beaucoup aimé ça aussi. Mais au bout de trois ans, c'est comme si j'avais fait le tour du jardin. Je me disais : Si je reste ici, je vais brasser la même soupe. Et là, ce n'est plus stimulant à ce moment-là.*

L'épanouissement professionnel apparaît pour elles indissociable de la possibilité de se renouveler au travail, de se découvrir à travers la réalisation de tâches différentes, de relever des défis nouveaux, en somme, de pousser plus loin les limites afin d'exploiter toutes ses possibilités.

3. Discussion

En considérant l'ensemble de ces témoignages enregistrés et retranscrits, on ne peut ignorer le dynamisme de l'expérience professionnelle chez ces femmes. Elles trouvent dans le travail à la fois l'incitation à s'y développer le plus complètement possible, une source de découvertes et d'apprentissages dont elles se réclament et qu'elles utilisent à fond, et un tremplin pour se lancer dans de nouvelles voies, pour améliorer leurs perspectives de travail et s'ouvrir à un changement qu'elles initient elles-mêmes.

Le mouvement développemental qui se manifeste chez les femmes interrogées, dans l'ensemble de leur parcours, est un premier aspect qui retient l'attention. La vie professionnelle, dans les diverses conditions où elle était exercée, est considérée comme une voie privilégiée de croissance qui contribue au développement global de la personne. Elles s'y expérimentent, se confrontent à leurs compétences et à leurs limites, se découvrent et y trouvent appui pour modifier leur trajectoire ou la propulser plus loin. Le travail constitue une source d'apprentissages qui sert leur quête d'accomplissement. Les témoignages sont sans équivoque à cet égard, leur audition en plus de leur transcription révèlent l'énergie et la détermination déployées à des moments divers de leur cheminement professionnel pour effectuer un retour à des études ou s'engager dans des formations de perfectionnement. Loin de se figer dans un comportement professionnel statique, les participantes de notre étude font preuve d'ambition, de combativité, de lucidité et de persévérance. Le fait qu'elles aient entre 45 et 62 ans pourrait donner lieu à une interprétation liée aux théories évolutives du développement. Par exemple, Levinson (1997) mentionne qu'arrivé au mitan de sa vie, l'adulte se questionne sur son rapport au travail et est plus préoccupé par la poursuite d'une satisfaction personnelle sur ce plan que par une confirmation extérieure de réussite. Cette préoccupation pourrait expliquer les décisions des femmes

interrogées d'apporter des changements dans leur vie professionnelle associés aux études poursuivies. Cependant, le besoin d'apprendre et le comportement qui y est lié relèvent d'un désir constant de s'accomplir et qui s'est déployé tout au cours de leur vie. Ce mouvement correspond davantage à une conception de la permanence du développement qui s'effectue de façon continue tel que le présente Riverin-Simard (1984, 1990, 1996).

La dimension relationnelle dans le développement professionnel des femmes interrogées est palpable et représente un élément majeur de cette vie professionnelle. Les interactions et les interrelations avec les autres présentent une occasion particulièrement appropriée d'apprendre sur soi, sur les autres, sur la vie, de s'ouvrir à d'autres réalités enrichissantes et d'être en lien actif avec son environnement social. Les participantes révèlent des aspects qui, théoriquement, sont associés à la croissance personnelle des individus. La capacité de considérer les différences et la complexité du monde qui nous entoure et d'apprendre à composer avec les exigences que cela comporte conduisent à une maturité éprouvée. Cependant, leurs propos montrent aussi que l'interaction accroît leur capacité de développer personnellement d'autres moyens d'intervenir dans leur travail. L'échange et le partage avec les autres, dans leur manière différente d'être, de faire et de percevoir, offrent un intérêt non seulement dans l'apport et la confrontation avec des visions divergentes mais aussi dans la stimulation créée face à elles-mêmes de découvrir en soi, d'autres potentialités. Le rapport aux autres a pour effet d'encourager et d'animer son propre désir d'apprendre tout en fournissant l'exemple de procédés nouveaux liés aux occupations professionnelles. Cette conception d'un développement en relation rejoint nos recherches antérieures (Spain et Hamel, 1991, 1994, 1996 et Spain, Bédard et Paiement, 1998*b*), où les conclusions avancées et documentées révèlent le rôle primordial de la dimension relationnelle dans le développement féminin, y compris en ce qui a trait à la carrière. Les participantes à la présente recherche signalent de la même manière l'impact des relations interpersonnelles dans le déroulement de leur vie professionnelle autant sur le plan des choix, des réalisations que des apprentissages. Cela apparaît une condition nécessaire à leur croissance et à leur actualisation au travail.

Un autre point parmi les propos tenus par les femmes interrogées exige une attention particulière : l'insistance avec laquelle plusieurs d'entre elles indiquent un besoin de diversité dans leurs activités de travail. Quand elles n'ont plus rien à apprendre et que la répétition et la monotonie s'installent dans une occupation, elles manifestent le souhait de changer. Se réaliser pour elles, signifie

s'ouvrir, exploiter d'autres facettes d'elles-mêmes, élargir leurs champs de connaissances et de compétences. Elles sont prêtes à s'investir dans la mesure où elles peuvent dégager de nouvelles voies de réalisation. Elles sont stimulées par la découverte quoi qu'il leur en coûte d'efforts. S'adapter à des cadres différents, relever de nouveaux défis, s'expérimenter dans des situations inconnues n'apparaît pour aucune, quel que soit son âge, une épreuve rebutante. Au contraire, à 45 ans comme à 62, ces participantes se montrent enthousiastes à l'idée de bousculer les habitudes et de se renouveler. Une sorte d'énergie profonde les garde en mouvement et les assure d'un élan créateur. Bien sûr, cela se manifeste sur divers plans et selon une intensité et des possibilités variées, mais chacune témoigne de la nécessité pour elle de refuser la routine et l'ennui, dans sa vie professionnelle. Une «nécessité» développementale les pousse à se révéler davantage dans leur poursuite d'épanouissement. Privées de cet aspect créateur, elles se sentent arrêtées dans leur développement.

Ce découpage qui se veut conforme aux significations établies par les participantes permet de saisir la réalité contenue dans leurs propos lorsqu'elles précisent leur souci de toujours continuer d'apprendre à travers leur cheminement de carrière. Il laisse voir la cohérence de leur mouvement développemental. Rappelons que l'une des valeurs essentielles qu'elles attribuent à la vie professionnelle est la possibilité qu'elle offre de se réaliser, de s'accomplir plus pleinement. Chez elles, cette quête s'inscrit dans une perspective globale de l'évolution personnelle qui demeure une visée fondamentale à travers chacun des aspects signalés. Le parcours professionnel est une voie privilégiée à suivre pour atteindre le plein accomplissement de la personne toute entière. Il offre une occasion unique de s'actualiser à travers un ensemble d'expériences dont celles liées aux rapports humains qui tiennent une place prépondérante. Faire appel et déployer toutes les aptitudes et les capacités dont elles disposent, même celles qui leur sont encore inconnues, plutôt que de se restreindre à celles déjà utilisées, fait partie de cette démarche. Elles se créent au fur et à mesure qu'elles expérimentent et tout contribue à ce processus de création.

Ces résultats vont à l'encontre d'un discours généralisé, repris par les travailleurs eux-mêmes et rapporté par Bellemare, Poulin-Simon et Tremblay (1998), sur un manque d'intérêt des adultes à s'investir dans des formations après 45 ans. Au contraire, les participantes à cette étude s'y sont engagées d'elles-mêmes, tout au long de leur vie, en poursuivant des objectifs de développement aussi bien personnels que professionnels. Comme les femmes qui ont répondu à notre sollicitation manifestaient déjà un intérêt pour leur cheminement professionnel,

il faut interpréter ces résultats avec la circonspection qu'impose ce type de recherche. Par ailleurs, les accents mis sur la quête d'une réalisation globale de la personne, sur la prépondérance des interrelations comme facteurs d'apprentissage et sur le besoin de tâches créatives comme ressorts au développement rejoignent des aspects soulignés dans les écrits scientifiques comme pouvant assurer une meilleure adaptation aux changements du monde du travail (Aktouf, 1996; Aubert, 1996; Hall et Mirvis, 1996; James, 1996; Morin, 1998; Onimus, 1997; Pauchant, 1996; Rolland et Sérieyx, 1997; Roussillon et Bournois, 1997; Sérieyx, 1993). En effet, ces chercheurs relèvent que la responsabilisation, la participation, l'interdépendance, les apprentissages continus, la créativité et la flexibilité deviennent des éléments indispensables au succès des nouvelles structures organisationnelles. En outre, ils indiquent que les incitatifs de gestion vont dans le sens de promouvoir une humanisation des rapports, de considérer l'épanouissement des individus à travers l'effort de performance économique et de renouer avec la globalité de l'être humain. Loin d'être étrangères à ce type d'exigences, les femmes de 45 ans et plus interrogées dans cette recherche s'inscrivent à l'intérieur de ces paramètres.

Cependant, une mise en garde s'impose afin de donner une idée nuancée et réaliste de leurs attentes et de leurs comportements professionnels. La flexibilité dont les participantes font preuve est la manifestation d'une ouverture face au perfectionnement, au renouvellement de leurs compétences et aux apprentissages continus. Elle ne signifie en rien l'abdication de leurs valeurs et du sens qu'elles accordent au travail. Leur capacité de découvrir et d'adopter de nouvelles manières d'être et de faire leur permet de s'adapter aux mutations du monde du travail sans les distraire de leur quête d'accomplissement fondée sur des exigences personnelles. Leur réel potentiel d'adaptation ne représente pas une source de soumission. Il offre au contraire un dynamisme créateur qui procède d'une interaction entre la personne et le milieu organisationnel obligeant chacune des parties à faire des compromis à l'égard de ses besoins et de ses exigences. En d'autres mots, la flexibilité de ces femmes ne s'exprime que dans un environnement capable de la susciter, c'est-à-dire capable de soutenir leur développement. Cette évolution s'inscrit dans une démarche de construction de leur identité à la fois personnelle et professionnelle révélée avec acuité par une méthode inspirée de l'herméneutique et des récits de vie et considérée comme une innovation en *counseling* (Savickas dans Bujold et Gingras, 2000).

Conclusion

L'organisation du travail connaît présentement une transformation majeure. Il est nécessaire de tenir compte des exigences du marché mais aussi des valeurs, des préoccupations et des aptitudes des individus afin que tous puissent s'adapter de façon satisfaisante au nouveau contexte. Ce ne sont pas seulement les considérations économiques qui ont changé mais aussi les données sociologiques et démographiques. L'une d'elles, comme il a été mentionné plus haut, indique que le marché du travail sera occupé de plus en plus, dans un avenir rapproché, par des travailleurs et surtout par des travailleuses de plus de 45 ans. Il importe donc de connaître et de comprendre le rapport que ces dernières entretiennent avec le travail. Les résultats obtenus ici nous obligent à constater que des préjugés défavorables entretenus à l'égard de cette population active pourraient s'avérer préjudiciables à bon nombre de femmes. L'énergie que les participantes à cette recherche mettent à poursuivre leur développement personnel et professionnel tout au long de leur vie dénote leur capacité à faire face aux changements, à l'imprévu, à la complexité des situations. Le travail vient répondre chez elles à une nécessité d'accomplissement ressentie intrinsèquement. Elles tirent parti des apprentissages réalisés au travail dans une perspective globale de leur vie et cet aspect met en évidence leur attente à cet égard face au travail. Par ailleurs, elles révèlent leur désir et leur volonté d'accroître leurs connaissances et leurs compétences mais pas d'une manière isolée, sans lien avec l'organisation et les personnes. Elles indiquent peut-être là certains dangers d'une structure qui isolerait et mettrait en compétition des individus sans leur permettre d'échanger leurs savoirs. Ces considérations, bien que non généralisables, trouvent écho dans les écrits relatifs au développement de carrière (Collin et Watts, 1996 ; Hall et Mirvis, 1996) où les aspects relationnels sont soulignés (Fletcher, 1996, dans Bujold et Gingras, 2000). Au plan de l'intervention, il faut donc tenir compte de ces avenues aussi bien dans la gestion des ressources humaines que dans l'organisation du travail, et aussi bien dans la nature des divers services conseils offerts, tels les programmes d'aide aux employées, le *counseling* de carrière ou la réorientation professionnelle que dans le fonctionnement des organismes de formation continue. Par ailleurs, au plan de la recherche, il convient de poursuivre ce questionnement auprès de populations diversifiées quant à l'âge, au sexe et à la culture, tout en préconisant des méthodes à la fois qualitative et quantitative.

Références

AKTOUF, O. (1996).
Le management de l'excellence : de la déification du dirigeant à la dépersonnification de l'employé. *In* T.C. Pauchant (dir.), *La quête du sens* (p. 213-236). Montréal : Québec Amérique et Presses HEC.

ARNOLD, J. et JACKSON, C. (1997).
The new career : Issues and challenges. *British Journal of Guidance and Counseling*, *25*(4), 427-433.

AUBERT, N. (1996).
L'entreprise comme instance de création existentielle : aspirations et désillusions. *In* T.-C. Pauchant (dir.), *La quête du sens* (p. 101-120). Montréal : Québec Amérique et Presses HEC.

BELLEMARE, D., POULIN-SIMON, L. et TREMBLAY, D.-G. (1992).
La situation et les enjeux spécifiques des travailleuses vieillissantes. *Recherches féministes*, *5*(2), 123-148.

BELLEMARE, D., POULIN SIMON, L. et TREMBLAY, D.-G. (1998).
Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante : enjeux politiques et défis de gestion. Sainte-Foy : Télé-université.

BUJOLD, C. et GINGRAS, M. (2000).
Choix professionnel et développement de carrière. Théories et recherches (2e éd.). Boucherville : Gaëtan Morin éditeur.

CARDINAL, L. et LÉPINE, I. (1998).
La gestion individuelle de sa carrière dans l'optique d'une carrière éclatée. *In* C. Lamoureux et E.-M. Morin (dir.), *Gestion des paradoxes dans les organisations.* (Tome 5 – *Travail et carrière en quête de sens*, p. 267-282). Actes du 9e Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française. Cap-Rouge : Presses Inter Universitaires.

CHAUCHAT, H. (1985).
L'enquête en psycho-sociologie. Paris : Presses universitaires de France.

COLLIN, A. et WATTS, A.-G. (1996).
The death and transfiguration of career – and of career guidance ? *British Journal of Guidance and Counseling*, *24*(3), 385-398.

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). Québec : Presses de l'Université du Québec.

DESLAURIERS, J.-P. (1991).
Recherche qualitative. Guide pratique. Montréal : McGraw-Hill.

HALL, D.-T. (dir.) (1996).
The career is dead – Long live the career. San Francisco [CA] : Jossey-Bass.

HALL, D.-T. et MIRVIS, P.-H. (1996).
The new protean career psychological success and the path with a heart. *In* D.-T. Hall (dir.), *The career is dead – Long live the career* (p. 15-45). San Francisco [CA] : Jossey-Bass.

JAMES, J. (1996).
Thinking in the future tense. New York [NY] : Simon et Schuster.

LESSARD-HÉBERT, M., GOYETTE, G. et BOUTIN, G. (1996).
La recherche qualitative : fondements et pratiques. Montréal : Éditions nouvelles.

LEVINSON, D.-J. (1997).
The seasons of a woman's life. New York [NY] : Ballantine Books.

MORIN, E. (1998).
Le travail : une activité productive, relationnelle et structurante. Communication présentée au 66e Congrès de l'Association canadienne française pour l'avancement des sciences, Québec, Canada.

ONIMUS, J. (1997).
Quand le travail disparaît. Paris : Desclée de Brouwer.

PAUCHANT, T.-C. (1996).
La quête du sens. Montréal : Québec Amérique et Presses HEC.

QUICK, J.-C., GOWING, M.-K. et KRAFT, J.-D. (1998).
Introduction. *In* M.-K. Gowing, J.-D. Kraft et J.-C. Quick (dir.), *The New Organizational Reality* (p. 3-4). Washington [DC] : American Psychological Association.

RIVERIN-SIMARD, D. (1984).
Étapes de vie au travail. Montréal : Éditions Saint-Martin.

RIVERIN-SIMARD, D. (1990).
Carrières et classes sociales. Montréal : Éditions Saint-Martin.

RIVERIN-SIMARD, D. (1996).
Travail et personnalités. Sainte-Foy : Les Presses de l'Université Laval.

RIVERIN-SIMARD, D., SPAIN, A. et MICHAUD, C. (1997).
Positions paradigmatiques et recherches sur le développement vocationnel adulte. *Cahiers de la recherche en éducation*, *4*(1), 1-34.

ROLLAND, G. et SÉRIEYX, H. (1997).
Changer le travail pour gagner son temps. Paris : Ministère du Travail et des Affaires sociales.

ROUSSILLON, S. et BOURNOIS, F. (1997).
Deuil social, mutation des représentations et changement radical. *Gestion*, *22*(1), 61-70.

SÉRIEYX, H. (1993).
Le big bang des organisations. Paris : Calmann-Lévy.

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. (1998*a*).
Conception révisée du développement de carrière au féminin. *Recherches féministes*, *11*(1), 95-109.

SPAIN, A., BÉDARD, L. et PAIEMENT, L. (1998*b*).
Le travail selon une perspective relationnelle. *In* C. Lamoureux et E.-M. Morin. *Gestion des paradoxes dans les organisations.* (Tome 5 – *Travail et carrière en quête de sens,* p. 147-158). Actes du 9e Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française. Cap-Rouge : Presses Inter Universitaires.

SPAIN, A. et HAMEL, S. (1991).
La dimension relationnelle dans le développement vocationnel des jeunes femmes. *In* P. Dupont, *Éducation et travail* (p. 78-94). Sherbrooke : Centre de recherche sur l'éducation au travail, Université de Sherbrooke.

SPAIN, A. et HAMEL, S. (1994).
La carrière des femmes : perspective relationnelle, réussite professionnelle et processus décisionnels. *Carriérologie*, *5*(4), 29-47.

SPAIN, A. et HAMEL, S. (1996).
Perspective relationnelle du développement féminin. *Revue canadienne de counseling*, *30*(1), 5-16.

VAN DER MAREN, J.-M. (1995).
Méthodes de recherche pour l'éducation. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.

Abstract – The transformation of the labour market has altered career paths. Discontinuous trajectories have become the norm, and members of the workforce are required to constantly renew their knowledge and skills so they can handle a succession of different jobs. Never before has the world of work been so highly sensitized to the importance of continuing education. A qualitative study on the career development of women aged 45 and over showed that these women have always valued learning and incorporated it into their professional lives.

Resumen – La transformación del mercado del trabajo ha modificado el trazado lineal de los trayectos profesionales. La discontinuidad de las trayectorias se ha vuelto la norma y el conjunto de la mano de obra ha sido llamado a una renovación constante de conocimientos y de competencias a fin de capacitarse a una sucesión de empleos diferentes. El mundo del trabajo nunca ha estado tan sensibilizado a la importancia de una formación continua. Un estudio cualitativo con mujeres de más de 45 años inclusive a propósito del desarrollo de su carrera indica que para ellas, aprender ha sido siempre una actividad valorizada y realizada en su vida profesional.

Zusammenfassung – Der Wandel des Arbeitsmarktes hat die geradlinige Berufslaufbahn geändert. Der Arbeitsplatzwechsel ist zur Norm geworden und Arbeitnehmer müssen ihre Kenntnisse und Kompetenzen ständig erneuern, um eine Reihe verschiedener beruflicher Tätigkeiten handhaben zu können. Niemals zuvor hat Weiterbildung in der Arbeitswelt solch eine große Bedeutung erlangt. Eine qualitative Studie, die die berufliche Entwicklung von Frauen über 45 Jahren zum Gegenstand hatte, zeigt, dass in ihrem Berufsleben Lernen schon immer eine valorisierende und ausgeübte Tätigkeit gewesen ist.