



Centre de recherche  
et d'intervention sur  
l'éducation et la vie  
au travail

Pavillon des sciences de  
l'éducation  
2320, rue des Bibliothèques  
Local 658, Université Laval  
Québec QC G1V 0A6  
Site web :  
www.fse.ulaval.ca/crievat

Volume 3 numéro 2  
Avril 2009

## INTRODUCTION

Voici un nouveau numéro du bulletin « La VIE de Recherche au CRIEVAT ». Vous pourrez y lire notamment un entretien avec Madame **Armelle Spain**, qui porte sur l'ensemble de son parcours scientifique, axé sur le développement vocationnel des femmes. Aussi, nous vous proposons le résumé d'un article de **Charles Bujold et Geneviève Fournier**, paru en août 2008 dans le *Journal of Career Assessment*, et portant sur les représentations professionnelles des travailleurs et travailleuses en situation d'emplois atypiques et précaires. Enfin, lisez notre toute dernière rubrique « Courriels des lectrices et des lecteurs »!

Aussi comme le révèle « *Le CRIEVAT en primeur* », plusieurs événements ont eu lieu au cours des dernières semaines. Soulignons les activités d'enseignement de deux chercheurs à Libreville au Gabon auprès de professionnelles et professionnels de l'éducation, ainsi que les travaux actuellement en cours au Centre de recherche afin d'y installer une salle de visioconférence.

Vous pouvez nous faire parvenir de brefs commentaires en nous écrivant à l'adresse : [infocrievat@fse.ulaval.ca](mailto:infocrievat@fse.ulaval.ca). Bonne lecture !

*Le Comité éditorial*

## LE CRIEVAT EN PRIMEUR

### Deux chercheurs du CRIEVAT au Gabon

**Geneviève Fournier** et **Bruno Bourassa** ont été invités à donner deux cours à l'École normale de Libreville au Gabon dans le cadre de la maîtrise en sciences de l'éducation offerte par notre faculté. Cette formation s'adresse à quatorze professionnels et professionnelles du monde de l'enseignement et de l'éducation (enseignants, conseiller pédagogique, conseiller d'orientation). Au mois de décembre dernier, Geneviève et Bruno ont animé une première activité intitulée « Apprentissage, formation des adultes et emploi » et au mois de juin prochain, ils donneront le cours « Problématiques actuelles sur les trajectoires professionnelles ».

L'expérience s'avère fort enrichissante et cela à différents égards. Elle permet à ces chercheurs de faire connaître le CRIEVAT et les contenus de travaux de recherches qui y ont été réalisés au cours des dernières années. Elle permet aussi de mettre à l'épreuve et d'adapter les théories de référence en matière de développement de carrière et d'intégration socioprofessionnelle, de même que les pratiques d'intervention dans ces domaines.

La vie culturelle, professionnelle et sociale de l'Afrique subsaharienne, et du Gabon en particulier, s'éloigne à plusieurs égards de celle des pays du nord du globe comme c'est le cas en Amérique et en Europe. Cette expérience académique et humaine constitue aussi une occasion exceptionnelle pour établir de nouvelles collaborations. Les étudiants et étudiantes gabonais sont brillants, charmants, très motivés et engagés dans leur processus d'apprentissage. Certains d'entre eux songent même sérieusement à poursuivre leurs études au doctorat. Peut-être aurons-nous la chance de les accueillir ici à un moment ou à un autre... Histoire à suivre!

Une collecte de livres a été initiée dernièrement par le CRIEVAT. Jusqu'à maintenant, il a été possible de recueillir 90 livres. Si vous êtes intéressés à faire un don, nous vous invitons à acheminer vos livres en français au secrétariat du CRIEVAT. Nous vous remercions à l'avance pour votre participation et pour votre générosité.



### Table des matières

|   |    |
|---|----|
| Introduction.....                               | 1  |
| Le CRIEVAT en primeur.....                      | 1  |
| À propos des chercheuses et<br>chercheurs.....  | 4  |
| À propos des étudiantes et<br>étudiants.....    | 12 |
| Vos suggestions de lecture.....                 | 14 |
| Appel à contribution.....                       | 15 |
| Appel à communication.....                      | 15 |
| Varia.....                                      | 16 |
| À l'agenda.....                                 | 16 |
| Courriels des lectrices et des<br>lecteurs..... | 17 |

### Le Comité éditorial

**Charles Bujold, Ed.D.**,  
professeur associé et  
chercheur associé au  
CRIEVAT

**Diane Dussault**, agente de  
secrétariat

**Michaël Dussault, B.A.**,  
rédacteur et étudiant à la  
maîtrise en sciences de  
l'orientation

**Geneviève Fournier, Ph.D.**,  
professeure titulaire et  
directrice du CRIEVAT

**Christine Gauthier, M.A.**,  
rédactrice et étudiante au  
doctorat en sciences de  
l'orientation

**Annie Pilote, Ph.D.**,  
professeure adjointe et  
chercheuse associée au  
CRIEVAT

## Programme de soutien à la recherche du Fonds Desjardins en développement de carrière

Plusieurs étudiants-es et chercheurs-es ont répondu à l'appel lancé par le programme de soutien à la recherche du Fonds Desjardins en développement de carrière affilié au CRIEVAT. Au total, 16 demandes de soutien ont été déposées, réparties de la façon suivante : Volet 1 – Formation des étudiantes et des étudiants à la recherche – 6 800 \$ (5 étudiants réguliers au doctorat, 4 étudiants réguliers à la maîtrise, 1 étudiant associé à la maîtrise); Volet 2 – Développement de la recherche – 10 200 \$ (5 chercheurs réguliers, 1 chercheur associé); Volet 3 – Développement du centre – 17 000 \$ (le CRIEVAT). Le comité scientifique s'est réuni le 27 mars dernier et ses recommandations seront soumises au comité directeur prévu pour le 7 avril. Les résultats seront connus après le 1er mai.

### Les Rendez-Vous du CRIEVAT

Marcelle GINGRAS, Bernard TÉTREAU et Bruno THÉRIAULT : « La version électronique d'un outil d'exploration de soi et du monde du travail : l'Inventaire visuel d'intérêts professionnels »

Le 26 mars dernier, c'est devant une salle animée et intéressée que **Marcelle GINGRAS, Bernard TÉTREAU** et Bruno THÉRIAULT ont réalisé une communication qui visait à présenter la version informatisée d'un outil d'exploration de soi et du monde du travail : l'Inventaire visuel d'intérêts professionnels (IVIP). Le principal objectif de cet outil qui est destiné à des clientèles jeunes et adultes peu scolarisées est de contribuer à éveiller davantage toutes ces personnes à des activités professionnelles pouvant leur être accessibles en les encourageant à les explorer de façon concrète au moyen de représentations visuelles et des stratégies proposées. Dans un premier temps, la nouvelle version électronique de cet Inventaire a été décrite par les auteurs selon les différentes étapes d'élaboration de sa mise en ligne sur Repères ainsi que sous l'angle de ses principales composantes : contenu, propriétés psychométriques, administration et interprétation, possibilités d'utilisation. Dans un second temps, les auteurs se sont attachés à mettre en évidence des stratégies d'exploration professionnelle réalisables à l'aide de cet outil en prenant en compte des caractéristiques des clientèles ciblées et des besoins issus des milieux de pratique en orientation.



Vincent de GAULEJAC : « *Violence de la gestion et souffrance au travail* »

Au moins 70 personnes ont assisté à la conférence de Vincent de Gaulejac du 25 février dernier, organisée dans le cadre des Rendez-vous du CRIEVAT.

Monsieur de Gaulejac y a présenté une communication intitulée : « Violence de la gestion et souffrance au travail ». Celle-ci a porté sur les évolutions technologiques et managériales qui ont entraîné notamment un accroissement de l'intensité et de la pression psychique au travail. Or, la pression, par le temps, par les résultats et par la peur, engendre un stress structurel, une culture du harcèlement contre lequel il est difficile de se défendre car les souffrances engendrées, comme la dépression, l'épuisement professionnel et l'addiction au travail, sont renvoyées à l'individu plutôt qu'à l'organisation. Il a aussi fait ressortir à quel point la violence des modes de management et des outils de gestion qui sont à la source de ces différents symptômes est banalisée. Les agents sont confrontés à un paradoxe constant entre l'obligation de les mettre en œuvre et le constat d'impuissance face aux conséquences néfastes qu'ils entraînent. Enfin, Monsieur de Gaulejac a proposé différents remèdes en vue de réduire la souffrance et la violence au travail, tels le refus du culte de l'urgence, l'allègement de la pression dans les organisations ou encore la mise à profit de l'économie au service de la société.



## **Cure de jeunesse pour le Centre de recherche**

Des rénovations majeures sont présentement effectuées au 6<sup>e</sup> étage du Pavillon des sciences de l'éducation. Le local 613 deviendra une salle de visioconférence grâce à une subvention de la Fondation Canadienne pour l'Innovation (FCI) accordée à **Louise St-Arnaud** dans le cadre de la Chaire de recherche sur l'intégration professionnelle et l'environnement psychosocial de travail. Le local 655 sera aussi réaménagé et offrira dorénavant une aire de services pour les chercheuses et étudiantes du CRIEVAT, en plus des installations de reprographie et d'impression.

## **Lancement du nouveau site Internet du CRIEVAT**

Comme nous vous l'avons indiqué dans un numéro antérieur de *La Vie de Recherche au CRIEVAT*, une firme privée a travaillé au cours des derniers mois à la reconfiguration du site Web de notre Centre de recherche. Le lancement officiel se fera après la fête de Pâques.

La nouvelle architecture donnée au site offrira plusieurs commodités aux utilisateurs. Tout d'abord, en naviguant sur le site, vous pourrez apprécier une nouvelle conception graphique qui rend l'image du CRIEVAT à la fois plus esthétique et attrayante. La structure du site a également été repensée dans sa totalité. De plus, les onglets et les menus déroulants qui ont été ajoutés contribueront à faciliter votre navigation ainsi qu'un meilleur repérage des informations recherchées.

Dans le but de projeter une image plus actuelle du Centre, nous avons aussi profité de l'occasion pour procéder à une mise à jour générale des informations logées sur les pages Web. C'est d'ailleurs avec plaisir que nous vous informons que la configuration actuelle du site Web nous permet de devenir plus autonomes dans la gestion de son contenu. Les usagers pourront ainsi consulter des informations mises à jour régulièrement. Nous avons également aménagé de nouvelles sections qui reflètent mieux la réalité du Centre et de ses membres. C'est le cas, par exemple, de la section intitulée « Champs de recherche » dans laquelle les chercheuses et chercheurs du CRIEVAT ont été regroupés selon une thématisation des objets de recherche qu'ils privilégient en ce moment. Cette section permet un meilleur arrimage des activités scientifiques qui se déroulent au Centre. Considérant par ailleurs l'importance que le CRIEVAT accorde à l'encadrement et à la réussite de ses membres étudiants, la « section étudiante » a été réaménagée afin de mettre un accent plus prononcé sur leurs mérites et leurs réalisations.

Le 3 avril 2009, à l'occasion de l'Assemblée des chercheuses et chercheurs réguliers du CRIEVAT, une présentation succincte du nouveau site Internet sera réalisée. Les personnes présentes pourront ainsi profiter de ce moment pour nous partager leurs premières impressions ou pour nous faire part, s'il y a lieu, de leurs interrogations ou de leurs suggestions. Il s'agit assurément d'un rendez-vous à ne pas manquer!

Au plaisir de vous rencontrer bientôt !

## À PROPOS DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS

### Des chercheuses et chercheurs qui cherchent et qui trouvent

#### REPRÉSENTATIONS PROFESSIONNELLES DE TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES EXERÇANT DES EMPLOIS ATYPIQUES ET PRÉCAIRES



Charles BUJOLD, Ed. D., et Geneviève FOURNIER, Ph. D.  
Faculté des sciences de l'éducation  
Département des fondements et pratiques en éducation  
Université Laval  
Chercheur associé et directrice du CRIEVAT



#### Introduction

Depuis plus d'un quart de siècle, de profonds changements sont survenus dans le monde du travail. Avec la fin de l'ère industrielle et l'avènement de celle de l'information, on observe que les emplois, tout comme les métiers et les professions, ont dans une large mesure perdu leur caractère de permanence. Ainsi, on tend à flexibiliser les processus de production en vue d'augmenter la productivité, ce qui a souvent comme résultat la création d'emplois ponctuels, temporaires, offrant très peu de stabilité et de sécurité, ce qu'on appelle couramment des emplois atypiques. L'accès à des emplois répondant aux aspirations des travailleurs et travailleuses et la conservation de ces emplois sont rendus difficiles dans tous les secteurs d'activité et dans toutes les couches sociales. Il semble que les représentations que se font les salariés de la précarité et de la réussite professionnelles, de même que de celle du travail, ont été fortement influencées par ces multiples bouleversements. C'est précisément à ces représentations professionnelles de travailleurs et travailleuses engagés dans des emplois atypiques que nous nous sommes intéressés en étudiant les parcours professionnels marqués par l'instabilité et l'intermittence d'emploi d'un groupe de 124 travailleurs et travailleuses qui étaient dans une situation de travail atypique depuis au moins 3 ans.

#### Précisions conceptuelles et esquisse de la problématique

L'emploi atypique peut se définir comme un emploi dont la durée est incertaine ou limitée et dont le statut est peu ou mal défini. La notion de précarité au travail, par contre, est beaucoup plus large que la seule notion d'emploi atypique. Elle peut référer, par exemple, à un emploi atypique non désiré, à un emploi instable, non protégé, insuffisamment payé, et offrant peu de perspectives d'avenir, ou encore à une situation de travail impliquant une incertitude temporelle qui empêche la personne d'anticiper l'avenir de sa vie au travail et qui peut provoquer une détresse psychologique. Mais il n'y a pas nécessairement de lien entre le

travail atypique et le travail précaire, en ce sens que c'est l'interaction entre la nature des emplois exercés et les préférences ou les besoins des travailleurs qui déterminerait la précarité.

L'examen de la documentation scientifique révèle l'ampleur du phénomène de la non-permanence de l'emploi au Québec comme dans la plupart des pays industrialisés. À titre d'exemples, on a observé que chez-nous, entre 1976 et 1995, le travail atypique a crû de 135%, comparativement à 26% pour l'emploi total. Et ce que l'on appelle l'emploi précaire a augmenté dans une variété de pays, au nord et au sud. Il faut aussi noter que certains groupes sociaux sont plus exposés que d'autres au travail précaire. Ainsi, on rapporte qu'en général, les travailleurs précaires, ou qui risquent de se retrouver dans une situation précaire, sont plus susceptibles d'être des femmes, des jeunes, des gens des minorités ethniques, et des personnes qui sont peu scolarisées ou qui ont peu de formation professionnelle.

Les chercheurs et les chercheuses ont également examiné les conséquences pénibles du travail atypique et de la précarité pour les personnes qu'ils affectent. La précarité au travail apparaît comme la première cause de l'épuisement professionnel chez les jeunes travailleurs. Chez des travailleurs âgés de plus de 45 ans, on a observé que le travail atypique entraîne une grande précarité matérielle et une perte de sens. Des travailleurs occasionnels ont pour leur part fait un certain nombre de constatations (p. ex. ne pas se sentir respecté, ne pas avoir un sentiment d'appartenance) qui illustrent le genre de conséquences découlant du travail occasionnel.

Il s'avère toutefois important de faire certaines distinctions en ce qui a trait à la façon dont sont vécues les situations de travail atypique ou précaire, les choix dont elles résultent et les stratégies déployées par les personnes qu'elles touchent, car ces dernières ne forment pas un groupe homogène. Ainsi, trois catégories se sont dégagées dans un échantillon de travailleurs occasionnels: ceux pour qui

l'expérience du travail occasionnel s'avérait positive, ceux qui étaient ambivalents face à cette situation, et ceux à qui elle répugnait. Les choix ou les stratégies d'adaptation des travailleurs témoignent aussi, à travers les études, des diverses facettes du travail atypique et de la précarité. Certains peuvent choisir d'exercer un travail autonome, d'autres désirent plutôt pouvoir s'adonner à une variété d'activités, incluant le travail. Les travailleurs à statut précaire peuvent aussi modifier leurs attitudes vis-à-vis du travail pour donner un sens à leur situation, pour s'y adapter. Enfin, des entrevues qualitatives révèlent que les réactions au phénomène de précarité croissante varient beaucoup selon les personnes : il y a celles qui ne font tout simplement plus de plans d'avenir, alors que d'autres ont confiance que leur formation et leurs relations sociales vont faciliter leur adaptation au monde du travail en continuelle transformation.

Qu'en est-il de la représentation du travail chez les personnes en situation de travail atypique ou précaire, ou encore qui sont susceptibles d'être touchées par cette situation? Ici encore, le tableau est varié. Valeur centrale pour les uns, malgré les difficultés qu'ils rencontrent, ou encore occasion stimulante d'exercer leur compétence professionnelle, il ne favorise pas, chez d'autres, un sentiment d'intégration et de solidarité collective. Qui plus est, chez plusieurs personnes interrogées, l'attrait du travail ou, chez les personnes moins favorisées, son acceptabilité, a décliné ou même disparu.

### **Travail atypique, précarité, et représentations professionnelles**

Tel que mentionné plus haut, il semble que les représentations de la précarité et de la réussite professionnelles, et aussi celle du travail, sont influencées d'une façon importante par les transformations marquées que nous observons depuis quelques décennies dans le monde du travail. L'importance de représentations professionnelles de cette nature est mise en lumière, notamment, par des sociologues, qui considèrent que l'étude de l'expérience vécue et perçue est au moins aussi importante que celle de la réalité que l'on dit objective. L'examen que nous avons fait de la documentation scientifique sur la précarité et le travail est en lien avec cette proposition, en même temps qu'elle montre la variété des façons dont sont vécues les mêmes situations par divers travailleurs et travailleuses et la façon dont ils y réagissent. Au surplus, dans la mesure où le marché du travail peut paraître objectivement difficile d'accès ou d'intégration et de là, compromettre les possibilités de réussite professionnelle, il est intéressant d'explorer comment des travailleurs et travailleuses exerçant des emplois atypiques et précaires définissent eux-mêmes la réussite professionnelle. C'est dans cette optique que

nous avons travaillé à dégager une typologie des représentations de la précarité professionnelle, de la réussite professionnelle, et du travail chez des travailleurs et travailleuses dont les parcours professionnels étaient marqués par l'instabilité et l'intermittence d'emploi.

### **Méthodologie**

L'échantillon est composé de 62 hommes et de 62 femmes, dont l'âge variait de 21 ans à 60 ans, et dont la scolarité allait du niveau primaire au 3<sup>e</sup> cycle du niveau universitaire. Ils ont été recrutés dans la grande région administrative de Québec, et ont été rencontrés en entretien individuel semi structuré d'une durée d'environ 2 heures. Leurs représentations de la précarité professionnelle et de la réussite professionnelle étaient basées, respectivement, sur la définition qu'ils donnaient d'une personne en situation d'emploi précaire et d'une personne qui a réussi professionnellement. Leurs représentations du travail étaient basées sur la façon dont ils le percevaient, sur le sens qu'il avait pour eux. L'analyse de ces représentations s'est appuyée sur des stratégies et des procédures d'analyse qualitative de contenu.

### **Résultats**

Les diverses catégories de représentations pour chacune des typologies sont brièvement présentées ci-après. Les pourcentages réfèrent à l'échantillon total.

#### *Typologie des représentations de la précarité professionnelle*

Fragilisation du lien d'emploi (40.3%) : La précarité professionnelle est liée à l'incertitude de la situation professionnelle immédiate ou à très court terme, à l'imprévisibilité des conditions de travail de même qu'aux difficultés de survie dans l'immédiat.

Déficit identitaire et mal-être (17.7%) : La précarité professionnelle est liée à la difficulté de se construire une identité professionnelle claire et positive et par une détérioration du bien-être psychologique ou physique.

Incapacité d'anticiper son avenir professionnel et d'agir (14.5%) : La précarité professionnelle est liée à la difficulté de la personne à influencer sa situation professionnelle tant immédiate que future (p. ex. à cause du peu de pouvoir de négociation de ses conditions de travail).

Disqualification professionnelle ou sociale (16.1%) : La précarité professionnelle est liée à la difficulté de réalisation et de reconnaissance au travail ou à la menace d'exclusion ou de marginalisation professionnelle ou sociale.

Difficultés en rapport avec les aires de sociabilité (projets de vie) (6.5%) : La précarité professionnelle est liée à la difficulté d'agir et de réaliser ses objectifs dans les autres domaines de vie.

Satisfaction (4.9%) : La précarité professionnelle est liée à la possibilité de faire l'expérience d'un mode de vie rempli de défis et de possibilités de dépassement professionnel. La vie professionnelle instable et imprévisible est vue comme riche et satisfaisante.

#### *Typologie des représentations de la réussite professionnelle*

Intégration professionnelle (23%) : La réussite professionnelle est liée à la maîtrise des compétences et des connaissances dans un domaine particulier, que ce domaine soit lié à la formation de la personne ou qu'il ait été maîtrisé à la suite des différentes expériences de travail.

Continuité professionnelle (8.2%) : La réussite professionnelle est liée à la stabilité de l'environnement de travail ou du secteur d'activités et à la progression de carrière. Cette représentation s'associe de près au concept de carrière traditionnelle.

Satisfaction/épanouissement au travail (42.6%) : La réussite professionnelle est liée au sentiment de se réaliser dans sa vie au travail, de s'y développer et de s'y épanouir « Quelqu'un qui est heureux de ce qu'il fait et qui s'épanouit dans sa job ».

Équilibre des sphères de vie (13.1%) : La réussite professionnelle est liée à l'atteinte des objectifs de la personne dans les autres sphères de sa vie, ce qui permet d'atteindre un certain équilibre entre les activités professionnelles et personnelles.

Bonnes conditions d'emploi (13.1%) La réussite professionnelle est liée à l'occupation d'un emploi qui procure une stabilité professionnelle et financière.

#### *Typologie des représentations du travail*

Valeur centrale (8.1%) : Le travail est perçu ici comme ayant en lui-même une valeur sacrée ou centrale dans la vie : « Tout homme a droit au travail. Le travail est une valeur sacrée, le travail est un moyen de réalisation ».

Valeur importante mais égale ou secondaire par rapport aux autres sphères de vie (18.2%) : Le

travail est perçu ici comme étant une activité importante mais dont la valeur est égale ou secondaire par rapport aux autres activités de la personne : « Avant, le travail, c'était ma vie. Maintenant, c'est une partie de ma vie ».

Source d'accomplissement et de valorisation (39.4%) : Le travail est perçu ici comme une activité qui permet d'effectuer des tâches intéressantes, valorisantes (p. ex. assumer des responsabilités, prendre des décisions) et qui procurent de la satisfaction personnelle.

Utilité sociale et lieu de contacts sociaux (14.1%) : Le travail est perçu ici comme permettant à la personne de se sentir utile socialement ou utile aux autres (notamment par la mise à contribution de ses compétences), et aussi comme un lieu de partage, d'échanges, de coopération (p. ex. travail d'équipe), de contacts sociaux et une occasion de développement de relations interpersonnelles.

Source de revenus (15.2%) : Le travail est essentiellement perçu ici comme générant une source de revenus, source nécessaire pour vivre, subvenir à ses besoins de base.

Contrainte sociale (5%) : Le travail est perçu ici comme une contrainte importante, comme une forme d'esclavage : « Le traitement des employés est dégueulasse ». On travaille pour vivre mais on ne vit pas pour travailler.

Des différences selon le sexe, l'âge et le niveau de scolarité ont été observées dans les catégories de représentations. Une discussion des résultats, de même que des implications pour la pratique et la recherche ont été présentées. En ce qui concerne les implications pour la pratique, les typologies qui ont été dégagées offrent notamment aux CO des outils conceptuels pour explorer les diverses significations que revêtent la précarité d'emploi, le succès professionnel, et le travail pour des personnes en situation de travail atypique et précaire. Elles peuvent aussi être utiles pour aider des clients à mieux comprendre les rapports entre leurs perceptions de la précarité d'emploi et de la réussite professionnelle, d'une part, et leurs stratégies pour faire face à cette situation, d'autre part. Enfin, en les examinant par rapport aux différences selon le sexe, l'âge et le niveau de scolarité, ces typologies peuvent contribuer à développer chez les CO une vision plus claire et différenciée d'une réalité complexe.

\* Résumé d'un article publié dans *le Journal of Career Assessment* (Vol. 16, No. 3, Août 2008, p. 339-359), sous le titre « Occupational representations of workers in nonstandard and precarious work situations ».

## À la rencontre de... Armelle SPAIN

### Devenir chercheuse en counseling d'orientation!



Entretien réalisé par Simon VIVIERS, étudiant au doctorat en sciences de l'orientation à l'Université Laval, avec Armelle SPAIN, professeure titulaire au département des fondements et pratiques en éducation de l'Université Laval.  
Chercheuse associée au CRIEVAT

#### **Les études : de la psychologie vers le counseling d'orientation**

*Tout d'abord, j'ai vu que vous aviez fait une grande part de vos études en psychologie. Qu'est-ce qui vous a incitée à poursuivre votre carrière comme chercheuse dans le champ des sciences de l'orientation?*

J'ai fait mon baccalauréat en psychologie ici à l'Université Laval. À cette époque, les étudiants en psychologie et en orientation faisaient les deux premières années du baccalauréat ensemble. En troisième année, nos parcours se séparaient vers deux professions distinctes. La maîtrise était alors obligatoire pour devenir membre de l'Ordre des psychologues et la licence pour celui des conseillers d'orientation. J'ai donc entamé une maîtrise en psychologie clinique. À ce moment-là, la psychologie clinique était vraiment axée sur le diagnostic, sur la psychopathologie, et beaucoup moins sur la relation d'aide. Or, j'étais allée en psychologie pour la relation d'aide, pour apprendre comment intervenir. Je n'étais pas tellement satisfaite, comme plusieurs de mes collègues d'ailleurs. Nous avons donc décidé de revenir voir ce qui se passait en orientation. Le counseling s'y développait et nous nous sommes inscrits pour faire une double maîtrise. Par la suite, j'ai travaillé en counseling comme assistante de cours, pour ensuite aller faire mon doctorat dans une faculté des sciences de l'éducation, en psychologie du counseling. Ce programme, d'approche humaniste existentielle, se basait sur les principes philosophiques existentialistes où la relation du moi avec le monde était centrale. On avait des cours en théories du développement vocationnel. Il n'y avait pas de distinction entre le counseling personnel et professionnel, ou vocationnel. Après mon doctorat, j'ai continué à me spécialiser en orientation par mon travail de professeure. Bref, pour moi, le counseling d'orientation a été une spécialisation après la psychologie.

#### **Les motifs : des modèles désuets pour les femmes**

*En counseling d'orientation, vous vous êtes intéressée plus spécifiquement aux parcours scolaires et professionnels des femmes et vous*

*avez développé le concept de dimension relationnelle qui a eu beaucoup d'écho dans le monde de la recherche. Dans quel contexte ce concept a-t-il émergé et s'est-il développé ?*

Au retour du doctorat, on m'a confié essentiellement des tâches d'enseignement et de formation pratique. Dans mes cours, beaucoup d'étudiantes étaient des femmes de retour aux études après avoir élevé leur famille. Ces femmes côtoyaient les plus jeunes directement sorties du cégep. Or, quand j'enseignais les théories, les étudiantes me disaient qu'elles ne s'y reconnaissaient pas. J'étais extrêmement mal à l'aise parce que j'enseignais des théories de la personnalité, dont la psychanalyse, qui sous-tendaient une vision du développement de l'identité des femmes dont je constatais l'incohérence avec la réalité. Ces théories présentaient les femmes comme si elles étaient passives par rapport à leur vie assujettie à la maternité. Même Ginzberg parlait de la passivité des femmes en ce sens. Ces théories continuaient à imprégner les enseignements, les façons de faire en orientation, alors qu'elles n'étaient vraiment plus adéquates. C'est une époque - la fin des années 1970 - au cours de laquelle plusieurs changements importants sont survenus. Le monde changeait beaucoup.

*Quels ont été ces changements qui ont rendu désuets les modèles et théories du développement vocationnel de l'époque?*

D'abord, sur le plan scientifique, l'invention de la pilule anticonceptionnelle a donné une impulsion extraordinaire au développement vocationnel des femmes en leur permettant de contrôler leur fertilité. À la même période, les institutions sociales se sont transformées : diminution du nombre de naissances, modification de la configuration de la famille, reconnaissance légale et augmentation des divorces, valorisation de l'instruction. Il faut rappeler qu'avant ces changements, jusque dans les années 1960, des femmes étaient congédiées lorsqu'elles se mariaient ou avaient des enfants, alors que l'homme qui se mariait ou qui devenait père avait une augmentation de salaire. À la fin des années 1970, en 1978 plus précisément, il y a eu au Québec un rapport qui s'intitulait «Québécoises : égalité et

indépendance»<sup>1</sup> et qui me rejoignait beaucoup. J'étais féministe, c'est-à-dire que j'étais POUR l'égalité des femmes ET des hommes. Cette mouvance était de plus en plus présente en orientation. Par exemple, Pauline Fahmy avait travaillé sur les aspirations professionnelles des filles et avait remarqué que les jeunes filles souhaitaient remettre leur destinée dans les mains d'un homme, d'un mari : la belle aux bois dormant, quoi! Elle montrait comment cette mentalité n'avait plus de sens dans le monde en évolution, comment l'indépendance financière des femmes devenait primordiale pour leur liberté d'action et que cette indépendance passait par une intégration au marché du travail.

Par contre, à ce moment-là, l'orientation professionnelle des femmes était vraiment vue comme dichotomique, autant par les conseillers d'orientation que par les femmes elles-mêmes. Les femmes pensaient devoir choisir entre une carrière ou la maternité. Elles étaient imprégnées de stéréotypes, imprégnées des traditions. Leurs mères, leurs grands-mères, avaient vécu, sous l'emprise de la religion, le diktat freudien «l'anatomie c'est la destinée». Même si elles avaient des ambitions de carrière, des rêves professionnels, dès le moment où elles se mariaient, il n'en était plus question! Si c'était dichotomique pour les femmes, c'était aussi dichotomique dans l'esprit des conseillers d'orientation. Ainsi, malgré que des portes s'ouvraient de plus en plus pour les femmes, les conseillers d'orientation continuaient de proposer aux filles la même démarche que pour les gars, ignorant tout simplement le fait qu'elles voulaient éventuellement avoir une famille. On occultait alors complètement cette dimension de la maternité, ce qui me préoccupait beaucoup. Il y avait deux options : ou on considérait la maternité comme une carrière en soi et on orientait la femme «en attendant»; ou on visait un choix de carrière, en faisant comme si la femme n'aurait jamais d'enfant. Ça n'existait pas encore les questions de conciliation travail-famille, c'était l'un ou l'autre! Je me rendais compte que cette manière de faire causait énormément de problèmes aux femmes parce que cela les confinait à ne contribuer socialement que d'une seule manière : en étant mère ou en étant travailleuse. Mes étudiantes venaient étudier pour faire carrière, pour s'investir dans le monde du travail. Elles voulaient contribuer socialement autrement que par la maternité. Les progrès de la médecine, en permettant une plus grande longévité, ont changé la perspective d'avenir pour les femmes : elles pouvaient maintenant

---

<sup>1</sup> Ce titre répondait au leitmotiv de Daniel Johnson père qui disait «Le Québec : égalité ou indépendance» alors qu'il négociait la place du Québec dans le fédéralisme.

concentrer la période vouée aux enfants et se consacrer à leurs rêves professionnels après.

### **Les recherches exploratoires : avec et pour les femmes**

*C'est donc ce qui vous a incitée, comme chercheuse, à faire vos travaux sur les parcours scolaires et professionnels des femmes?*

Oui. J'ai eu l'aide de Danielle Riverin-Simard, dont les travaux sur les étapes de vie au travail m'inspiraient beaucoup. Elle m'a *coachée* pour aller chercher mes premières subventions. La toute première, c'était justement pour vérifier une de mes hypothèses à l'effet qu'il y avait peut-être différentes façons pour les femmes d'articuler vie familiale et travail. Dans les théories du choix vocationnel, on faisait état des patrons de vie, qui me semblaient désuets. Alors, je voulais voir si le fait d'avoir un premier enfant plus tôt, entre 18 et 25 ans, était différent d'après 35 ans, quant à l'articulation du travail et de la famille. L'obtention de cette subvention de recherche m'a permis d'embaucher des gens, dont Lucille Bédard qui a commencé à travailler avec moi alors qu'elle était étudiante et avec qui j'ai établi une collaboration vraiment importante, qui dure encore d'ailleurs. Déjà avec cette recherche, on commençait à voir qu'il y avait des différences entre les femmes qui avaient leur premier enfant plus tôt dans la vie et celles qui les avaient plus tard. Il y avait diverses stratégies d'actualisation. On ne parlait pas de «conciliation» à ce moment-là, on parlait de l'articulation du travail et de la famille. On a travaillé pour décrire tous les scénarios et stratégies qu'on pouvait trouver. C'était beaucoup plus compliqué que les stéréotypes dans lesquels on enfermait les femmes. Il y avait plusieurs façons de vivre, plusieurs modèles. Nous avons décrit les modèles pour aider les conseillers d'orientation à considérer les différents scénarios possibles. Puis, des lois ont suivi. Par exemple, c'est devenu illégal de congédier des femmes enceintes. Le contexte social, les normes, les lois, les règlements, le contexte politique, les relations de pouvoir entre les sexes, entre les patrons et les employés, c'est vraiment important en orientation.

*Vous dites que vous avez «décrit» les stratégies vocationnelles des femmes. Vous aviez donc une méthode plutôt «exploratoire»?*

Oui. Après ma première recherche, qui était vraiment hybride, je me suis lancée davantage vers de la recherche plus qualitative, plus descriptive. Je cherchais toujours à donner un sens à mon travail et, comme féministe, je ne faisais pas de la recherche SUR les femmes, mais plutôt AVEC les femmes, POUR les femmes. C'était également une réponse, en quelque sorte, aux recherches à la base des

théories du développement vocationnel qu'on enseignait, recherches qui étaient faites en général par des professeurs qui utilisaient leurs étudiants comme sujets de recherche et dont les résultats étaient généralisés à tous, alors que l'échantillon était composé d'hommes en majorité. Il n'y avait pas d'étude différenciée selon le sexe parce qu'il n'y avait pas assez de femmes à l'université. C'était donc important de faire des recherches exploratoires afin de voir ce que les femmes avaient à dire sur ces thèmes. Je me suis mise à m'intéresser non seulement à faire de la recherche pour obtenir des résultats, mais aussi à étudier les processus de recherche, à étudier l'épistémologie et les méthodologies, en parallèle. Par la suite, ça a toujours été de pair : j'ai constamment publié à la fois sur les contenus et sur les méthodes, en outre par le biais de mes collaborations avec d'autres équipes de recherche, soit celle dirigée par Danielle Riverin-Simard ou celle dirigée par Jean Leahey et Yves Marcoux sur les données existentielles par des méthodes liées aux histoires de vie. Charles Bujold a ultérieurement écrit sur l'usage des *narratives* en orientation. Les recherches heuristique, herméneutique, phénoménologique et action étaient florissantes à la faculté à cette époque-là et ça m'a beaucoup influencée; je travaillais beaucoup en ce sens-là aussi.

*C'est donc dans cette optique – de faire de la recherche AVEC les femmes et POUR les femmes – que vous avez développé le concept de dimension relationnelle dans le cheminement vocationnel des femmes?*

Ce concept émergeait de plus en plus de mes recherches comme étant central dans le parcours vocationnel féminin. À l'occasion d'une année sabbatique à l'Université de Victoria, j'ai étudié la théorie de Gilligan sur le développement moral. Je collaborais avec Dr R.Vance Peavy, qui travaillait sur le constructivisme en counseling. Toute cette question de «dimension relationnelle» commençait à apparaître dans les écrits sur le développement moral et dans ceux sur les façons d'apprendre. Belenki, notamment, avait montré comment les femmes apprenaient le mieux, i.e. en interaction avec les autres. Mes propres recherches y faisaient écho dans le domaine du développement de carrière. Les femmes menaient leur vie, professionnelle et familiale, avec cette préoccupation d'établir et de maintenir des liens significatifs avec les autres. Ce fut notre définition initiale de la dimension relationnelle.

À ce même moment, en 1990, pendant que j'étais à Victoria, est arrivé du gouvernement fédéral, via la Fondation canadienne de l'orientation, une importante subvention pour un programme pancanadien qui viserait à outiller les conseillers d'orientation à bien orienter les jeunes pour faire face aux défis de

l'an 2000. Lucille Bédard et moi avons travaillé ensemble pour continuer dans le même créneau et avons décidé de faire une proposition pour élaborer un programme d'intervention qui s'adresserait aux préoccupations des jeunes femmes pour leur avenir professionnel. Sylvie Hamel s'est alors jointe à l'équipe. On a fait une étude de besoins pour savoir comment les jeunes femmes pensaient à leur avenir afin de pouvoir les aider à s'orienter.

### **Le programme *Devenir* : se développer en interrelation**

*Vous prépariez le programme *Devenir*?*

Oui. On a élaboré le programme *Devenir* à partir de ce qu'on a trouvé, soit la centralité de la dimension relationnelle dans la façon de planifier l'avenir, d'y penser, de le réaliser, de s'y projeter. On a constaté que la dimension relationnelle était vraiment un agent motivateur, orienteur et intégrateur, un agent qui initiait des comportements vocationnels intéressants. À partir de l'analyse rigoureuse des discours recueillis lors de l'étude des besoins, une métaphore, celle de l'arbre, a graduellement émergé et nous avons construit le programme *Devenir* en se servant de cette métaphore comme charpente. Tous les aspects relationnels sont illustrés par cette métaphore et ils font partie de la démarche d'orientation, que ce soit les aspects historiques, les liens avec la famille d'origine (les racines), les personnes importantes dans la vie (la terre), ou les différentes sphères d'actualisation, i.e. la maternité, la vie sociale, amoureuse, professionnelle (les branches). Tu construis ton identité (le tronc) avec ce que tu es et ton interaction avec le milieu, i.e. ce qui t'est offert sur le plan professionnel, ce qui t'est accessible, la situation de l'emploi, les professions offertes (l'air). Cette métaphore permettait d'organiser sa pratique en orientation, pour savoir quoi explorer au-delà des aspects professionnels, pour aller voir l'ensemble des aspects qui entrent en ligne de compte quand on prend une décision vocationnelle, pour pouvoir s'adresser à ces aspects-là et éviter de faire comme s'ils n'existaient pas! On commençait donc à avoir une perspective beaucoup plus globale de la vie des femmes, mais surtout de l'orientation, de la carrière. Je suis fière de cette métaphore-là, parce que je pense que c'est une contribution intéressante à l'orientation. Même Vance Peavy m'avait dit: *«I wish I'd thought of it myself!»*

*Bref, vous avez eu des échos positifs à la fois aux plans de la pratique et de la recherche pour cette métaphore-là, ce programme-là?*

Oui, le programme *Devenir* a été implanté au Québec et en France et nous avons piloté une étude pour en évaluer les effets. Les résultats ont été publiés avec les collègues européennes.

Si la première génération de recherche portait sur la maternité et la carrière, la deuxième génération a porté sur *Devenir* et la métaphore de l'arbre. Aussi, après avoir aidé à décrire comment les jeunes femmes de 18-25 ans prenaient leurs décisions vocationnelles, la métaphore de l'arbre nous a servi comme canevas d'entrevues pour les recherches ultérieures dans lesquelles j'ai voulu étendre la portée jusqu'à 45 ans, puis jusqu'à 62 ans. Cette troisième génération de recherches, au cours de laquelle Lucie Paiement s'est jointe à l'équipe, nous a permis de vraiment préciser le concept de dimension relationnelle : ce n'était plus seulement le désir de tisser des liens et de les maintenir, mais ça devenait une forme d'être, constamment en rapport avec les autres, aidant à grandir, à construire son identité, à apprendre. En essayant de montrer comment les femmes se développaient, on s'éloignait d'une pensée qui laissait croire que le fait que les femmes soient «dépendantes» était un signe de faiblesse et d'immaturation psychologique. On contribuait à montrer qu'il y avait une autre façon de se développer que par séparation, individuation, soit par un processus de différenciation continue où la séparation agit avec la relation. Ces deux mécanismes-là ne s'opposent pas ! Il n'y a pas l'homme mûr autonome (Levinson) d'un côté et la femme immature et dépendante de l'autre ! Par ailleurs, à l'occasion de la diffusion de nos recherches, plusieurs hommes nous disaient «oui, mais nous les hommes, c'est la même chose aussi pour nous». C'est ce qui nous a conduits à une quatrième génération de recherches, que nous terminons actuellement.

*Vous avez donc étudié le développement vocationnel des hommes également ?*

Oui, on a fermé la boucle de cette recherche en allant poser à des hommes les mêmes questions que nous avions posées à des femmes. Quelles sont les décisions professionnelles que vous avez prises, les points tournants dans votre vie ? Qu'avez-vous considéré quand vous avez pris cette décision ? Quels étaient les enjeux ? Les résultats ont montré que ce n'est pas du tout «les femmes d'un côté, les hommes de l'autre». Il y avait des similarités, mais comme la recherche s'est faite 10 ans plus tard avec les hommes, on n'a pas voulu comparer. La société évolue tellement vite, on n'était plus dans le même monde. Pour caricaturer, il y a 10 ans, c'était bien vu si un professeur prenait une année sabbatique en Tanzanie pour étudier des lézards. Mais s'il avait pris une année de congé pour s'occuper de son enfant, c'aurait été mal vu. Aujourd'hui, les hommes prennent des congés de paternité. Mais qu'est-ce qui a aidé ? D'abord, que les mères s'investissent sur le marché du travail. Ensuite, les lois, la politique, la mise en place d'un régime ont suivi. Ces changements vont permettre à un homme diverses façons de penser à sa carrière ! Cela

vient changer aussi l'interrelation avec sa conjointe. Je pense que ce que les femmes ont vécu dans les années 1980 à 2000, les hommes y sont confrontés aujourd'hui, à la fois ce désir et ces difficultés à concilier travail et famille.

### **Aujourd'hui et demain : la carrière et l'orientation**

*La carrière prend donc un autre sens pour les hommes aussi, ceux-ci prenant également en compte des aspects qui vont au-delà de l'avancement et la réussite sur le plan professionnel. Ce concept de carrière semble avoir beaucoup évolué au cours des dernières années. À quoi se réfère-t-il aujourd'hui selon vous ?*

Notre concept de carrière n'a jamais été un concept méritocratique ou élitiste. On parlait de carrière comme une évolution, une succession de plusieurs emplois tout au long de la vie. Si l'aspect «temporel» est vraiment important, l'aspect «espace», i.e. les différentes sphères d'activités de la vie, l'est aussi. Pour les femmes, la maternité amenait des retraits du monde du travail, des retours, des retraits, des retours. Dans la première génération de recherche, on avait remarqué que, pendant qu'elles étaient loin du lieu du travail, les femmes réfléchissaient à leur retour. Le congé de maternité était une façon de se retirer de ce monde-là et de réfléchir à ce qu'on voulait, bref de faire le point. Il y avait bien sûr des inconvénients majeurs : les femmes qui se retiraient perdaient de la sécurité d'emploi, du salaire, un réseau social, elles perdaient de tout ! Il y avait un prix à payer, mais c'était l'occasion de repenser à soi. La carrière, c'est le sens qu'on trouve à sa vie professionnelle, l'unification, l'intégration de ce qu'on fait de la vie professionnelle. Pour nous, l'aspect professionnel est central dans la vie des femmes, mais elles le négocient, à travers la dimension relationnelle, avec TOUTES les autres sphères de l'activité, en interaction. Ces sphères contribuent au sens et à la construction de l'identité. Avec la quatrième génération de recherches, le but était d'aller voir si on retrouvait des éléments de la dimension relationnelle auprès des hommes, et si oui, comment cela se manifeste. S'il y en a qui veulent faire de la recherche hypothético-déductive à partir de ça, ils ont la théorie de base, des constats à vérifier. Ce serait vraiment intéressant !

*La recherche semble très importante pour vous dans le but d'alimenter la pratique en orientation. À cet effet, vous avez notamment contribué à fonder le CRÉQIC (ancêtre du CRIEVAT) en 1990. Votre leadership pour le développement de la profession a aussi été reconnu via la réception du prix Stu Conger en 2005. Bref, pour terminer, vous qui avez une*

*expérience considérable dans le champ de l'orientation, j'aimerais connaître votre avis sur l'avenir des sciences de l'orientation, que ce soit sur le plan de la recherche ou sur le plan de la profession.*

L'orientation se complexifie beaucoup, alors je pense qu'on s'en va vers une précision de plus en plus grande des différentes approches selon les problématiques rencontrées. On ne peut pas penser qu'on va être capable de tout faire, de s'adresser à toutes les clientèles. Il va y avoir une sorte de conscience professionnelle qui va nous pousser à se former de manière continue, au fur et à mesure qu'on avance dans la profession. Or, pour pouvoir se former de manière continue, il faut qu'il y ait des recherches qui fournissent des assises théoriques solides. C'est important qu'on ait des données probantes en orientation pour qu'on puisse se permettre d'élaborer de

nouveaux outils, de nouvelles approches, de nouvelles théories, qui puissent être soumis à la validation, à l'épreuve des faits. C'est vraiment important! On peut se forger des idées, mais il faut qu'on les teste dans la réalité. Et comme la société est en changement constant, que le marché du travail évolue, se transforme de manière drastique, c'est toujours à mettre à jour, il faut constamment innover. Les conseillers d'orientation doivent développer de nouvelles habiletés pour faire face à ça. Ça prend aussi des données probantes sur la formation des conseillers d'orientation. Conrad Lecomte et Réginald Savard sont des piliers en ce sens au Québec, par leurs recherches sur la formation à l'intervention et la relation d'aide. L'équipe de Bruno Bourassa, qui travaille sur les savoirs d'expérience en orientation, poursuit aussi ce but. C'est absolument nécessaire compte tenu de l'évolution rapide de la société.

## Nouvelles publications des membres

**Fournier, G.** (2009). Recension du livre «Precarious Employment: Understanding Labour Market Insecurity in Canada», McGill-Queen's University Press, 485 p. *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 64, no. 1, p. 167-169.

Molgat, M. et **Pilote, A.** (2009). « Est-il possible de saisir la jeunesse d'aujourd'hui? », *Bulletin d'information de l'Observatoire Jeunes et Société*, vol.8, no.1, hiver 2009, p.1-2.

Richer, L., **Lachance, L.**, Tremblay, K. N., et Côté, A. (2008). Les stratégies parentales et l'aide de l'entourage pour composer avec le stress. *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, no 19, p. 49-55.

**Spain, A.**, Bédard, L., et Paiement, L. (2008). Travail et dimension relationnelle chez des hommes : un espace ignoré mais réel. *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation*, vol. 11, no. 1, p. 63-86.

## Agrégation pour un membre

**Lilian Negura**, chercheur associé du CRIEVAT, est maintenant professeur agrégé à l'École de service social de l'Université d'Ottawa. Toutes nos félicitations!

## À PROPOS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

### Prix et distinctions des étudiantes et des étudiants

#### Bourse de doctorat « Fonds Hydro-Québec »

**Anne Marché Paillé**, doctorante en sciences de l'orientation, s'est méritée à la session d'hiver 2009 la bourse de doctorat « Fonds Hydro-Québec » de 5000\$, sur recommandation du comité de sélection des bourses de doctorat de la Fondation de l'Université Laval. Madame Paillé, dirigée par Marie-France Maranda, réalise en ce moment une thèse qui a pour titre « Dégoût, honte et fierté: émotion et cognition face au réel de l'activité du soignant ».

### Soutenance de thèse

| Étudiant(e)/<br>Programme  | Titre de la recherche   | Date de la soutenance<br>de thèse | Superviseur  |
|--|---|-----------------------------------|--------------|
| Claudine Simard /<br>Doctorat sur mesure<br>en santé mentale au<br>travail | La participation des travailleurs à une<br>recherche en santé mentale au travail : une<br>histoire de confiance | Le 8 avril prochain               | Louis Trudel |

### Des étudiantes nouvellement admises

| Étudiante /<br>Programme         | Sujet de la recherche  | Superviseure       |
|----------------------------------|--|--------------------|
| Marie-Anne Beaudin /<br>Essai    | Identité, valeurs et insertion socioprofessionnelle des<br>jeunes  | Geneviève Fournier |
| Marie-Josée Cantin /<br>Doctorat | Transfert de connaissances en milieu de travail et<br>reconnaissance des compétences                           | Louise St-Arnaud   |
| Nathalie Canuel /<br>Mémoire     | Le développement de la culture d'évaluation au Cégep<br>de Lévis-Lauzon  | Lucie Héon         |
| Julie Moreau /<br>Essai          | Rapports intergénérationnels, organisation du travail et<br>pratiques de gestion                               | Geneviève Fournier |
| Catherine Lepage /<br>Essai      | Contribution de l'expression artistique dans<br>l'intervention visant la consolidation d'équipes de<br>travail | Chantal Leclerc    |

## Des étudiantes et étudiants récemment diplômés

| Étudiant-e           | Titre de l'essai ou du mémoire  | Superviseur(e)          |
|----------------------|---|-------------------------|
| Jean-François Côté   | « Situation des jeunes au Québec et stratégies d'insertion socioprofessionnelle »                                     | Hélène Cardu            |
| Alexandra Despois    | « La place des intérêts dans le choix de carrière des personnes de communautés culturelles asiatiques et africaines » | Chantale Jeanrie        |
| Valerie Doran-Plante | « L'adaptation au sein des transitions professionnelles »   | Danielle Riverin-Simard |
| Marie-Ève Marcotte   | « Modèles de l'organisation du travail : Évolution et rôle de l'homme au travail du XXe siècle à aujourd'hui »        | Marie-France Maranda    |
| Karine Normandeau    | « L'adaptation au sein des transitions professionnelles »   | Danielle Riverin-Simard |

## Bourse d'études et de recherche pour les étudiantes

### Bourse Marta Danylewycz

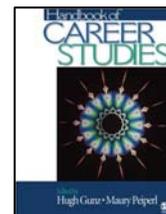
Pour les étudiantes qui travaillent avec une perspective féministe, vous avez **jusqu'au 13 avril** pour postuler à la bourse Marta Danylewycz. Si votre sujet touche l'histoire des femmes avec une perspective féministe, ou encore les femmes et l'éducation, le travail ou la famille, votre projet peut intéresser la Fondation. Voici le lien Internet pour en savoir davantage au sujet de cette bourse:

<http://www.criaw-icref.ca/>

## VOS SUGGESTIONS DE LECTURE

Gunz, H. et Peiperls, P. (Eds.). (2007). Handbook of career studies. Thousand Oaks, CA: Sage

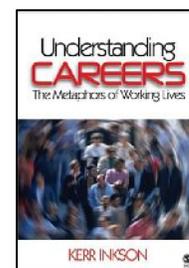
Ce volume, auquel ont contribué plusieurs spécialistes internationaux, présente une étude interdisciplinaire et intégrative des questions les plus importantes dans le domaine de la carrière. Il peut être considéré comme une référence de première importance concernant le rôle de la carrière dans la vie des individus, des institutions et des industries.



<http://www.uk.sagepub.com/refbooksProdDesc.nav?prodId=Book226304>

Inkson, K. (2007). Understanding careers: The metaphors of working lives. Thousand Oaks, CA: Sage.

On trouve dans cette publication des points de vue sur la carrière sous l'angle de la sociologie, de la psychologie (développementale, différentielle, sociale, du counseling), de l'éducation, du comportement organisationnel et de la gestion des ressources humaines. Le recours aux métaphores amène les lecteurs et lectrices à voir la carrière, par exemple, comme un héritage, un cycle, un voyage, un rôle, une histoire. Plus d'une cinquantaine d'études de cas sont mises à contribution pour illustrer la théorie. Un livre qui apparaît comme assez fascinant, en ce sens, notamment, qu'il contribue à sensibiliser à des approches nouvelles pour comprendre le développement de carrière.



<http://www.sagepub.com/textbooksProdDesc.nav?prodId=Book226122&currTree=Subjects&level1=P00>

Andrieu, B. et Coutarel, F. (dir.) (2009). Corps au travail. *Corps / Revue interdisciplinaire*, no. 6, 128 p.

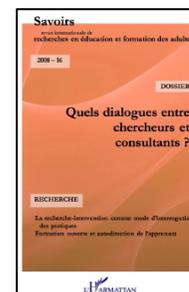
Ce numéro est consacré à un thème essentiel dans le débat contemporain : le corps au travail, à la fois instrument des travailleurs et cible pour les contraintes professionnelles. Huit contributions composent ce numéro et chacune propose un éclairage disciplinaire particulier de la relation existant entre le corps et le travail humain. Les auteurs sont ergonomes, historiens, philosophes, médecins, psychanalystes, psychologues, tous spécialistes des questions de santé au travail. Ils mettent en avant un cadre particulier d'appréhension et de discussion des rapports entre la construction, la transformation et le vécu des corps dans l'exercice du travail.



<http://www.fabula.org/actualites/article29648.php>

Baron, X., Bouchez, J.-P., Carré, P., Caspar, P., Dominicé, P., Jézégou, A., Mérini, C., Ponté, P., Santelmann, P. (2008). Quels dialogues entre chercheurs et consultants ? *Revue Savoirs – revue internationale de recherches en éducation et formation des adultes*, no. 16.

Ce numéro intéressera sans doute plusieurs chercheurs et praticiens préoccupés par l'articulation du domaine scientifique avec le domaine de la pratique. Si la relation entre praticiens et chercheurs n'est pas un thème nouveau, sa définition comme objet scientifique reste cependant un problème. En effet, deux logiques, une logique de l'action et une logique du savoir, s'entrecroisent et exigent une certaine forme de collaboration. Est-ce qu'un champ commun pourrait se dessiner?



<http://netx.u-paris10.fr/savoirs/Numero16.htm>

## APPEL À CONTRIBUTION

### Revue « Éducation permanente » : Histoire et mémoire de la formation des adultes

La revue « Éducation permanente » propose une nouvelle rubrique trimestrielle qui sera consacrée à la mémoire de la formation des adultes. Les articles scientifiques et les témoignages concernant l'histoire des institutions, des politiques, de la législation et de la réglementation, des pratiques pédagogiques et relevant aussi bien de l'éducation populaire, de l'éducation ouvrière, de l'éducation permanente, de la formation professionnelle que de la formation continue peuvent constituer des pistes intéressantes de réflexion pour les lecteurs.

Pour obtenir plus d'informations au sujet de cette rubrique, vous êtes invités à consulter la référence Internet suivante :

<http://www.education-permanente.fr/public/association/article.html>

### Appels à contribution non échus:

| <i>Date butoir</i> | <i>Événement</i>   | <i>Informations</i>   |
|--------------------|--|---|
| 27 avril 2009      | Revue l'Orientation scolaire et professionnelle : « Inégalités sociales et orientation » | <a href="http://inetop.cnam.fr/jsp/fiche_pagelibre.jsp?STNAV=&amp;RUBNAV=&amp;CODE=61414980&amp;LANGUE=0&amp;RH=inetopFI">http://inetop.cnam.fr/jsp/fiche_pagelibre.jsp?STNAV=&amp;RUBNAV=&amp;CODE=61414980&amp;LANGUE=0&amp;RH=inetopFI</a> |
| 31 octobre 2009    | Association internationale de sociologie : la sociologie en mouvement                    | <a href="http://www.isa-sociology.org/congress2010/rc/rc45.htm">http://www.isa-sociology.org/congress2010/rc/rc45.htm</a>   |

## APPEL À COMMUNICATION

### 27<sup>e</sup> congrès international de psychologie appliquée du 11 au 16 juillet 2010, Melbourne, Australie

Date Butoir : 30 juin 2009

L'Association internationale de psychologie appliquée tiendra son 27<sup>e</sup> congrès international du 11 au 16 juillet 2010, à Melbourne, en Australie. La programmation scientifique variée de ce congrès visera à mettre en lumière la façon dont les connaissances qui émanent du champ de la psychologie peuvent contribuer significativement à un mieux-être individuel et collectif. Ce congrès réunira plusieurs conférenciers de renommée internationale dont les travaux offriront une vitrine sur la contribution de la psychologie au regard de la théorie, de la recherche, de la pratique et du développement et de la mise en place de programmes communautaires.

Pour obtenir de plus ample information au sujet des modalités de participation et d'inscription à cet événement, vous êtes invités à vous référer à l'adresse Internet suivante :



<http://www.icap2010.com/>

## VARIA

### Demandes au Comité d'éthique

Les dates de dépôt pour les demandes au Comité d'éthique pour la session d'été 2009 sont le **9 avril, le 11 mai et le 8 juin**. Pour plus de renseignements ou pour remplir votre demande en ligne, consultez le site du CÉRUL à l'adresse suivante : <http://www.cerul.ulaval.ca/>

### Prêts d'équipement

Le CRIEVAT possède maintenant un ordinateur portable, un appareil photo numérique, une enregistreuse numérique et une pédale pour transcription numérique. Vous pouvez emprunter ces équipements en faisant une réservation au secrétariat auprès de Diane Dussault, par téléphone au poste 2360 ou par courriel à [Diane.Dussault@fse.ulaval.ca](mailto:Diane.Dussault@fse.ulaval.ca).

## À L'AGENDA

Ça se passera chez nous...

### *Les Rendez-Vous du CRIEVAT*

**Vendredi le 24 avril 2009 de 12h00 à 13h30 au local 1118 du Pavillon des Sciences de l'éducation**

Monsieur **Alexandre Duclos**, stagiaire postdoctoral au CRIEVAT

« *Quels mondes communs ? Éducation et intégration dans la construction d'un monde commun à l'école* ».

Cette communication aura pour objet une recherche de terrain visant à identifier la ou les formes de cosmopolitisme élaborées et/ou transmises dans une école de la ville de Québec. Comment peut-on transmettre ou faire acquérir une définition du monde et de l'humain dans une salle de classe ? Est-ce le lieu approprié pour un tel enseignement ? Cette étude a pour objet spécifique la pratique de l'enseignement dans les classes du secondaire. Il s'agit donc de comprendre les enjeux et les réalités d'un métier (difficultés, souffrances, appropriation des contraintes). L'enseignant(e) doit en quelque sorte transmettre un monde, ou du moins y préparer ses élèves. On ne peut réduire le monde à l'image d'un marché du travail dans lequel il faudrait savoir s'orienter. Mais alors que transmettre, que faire acquérir ? Envisager l'enseignement sous l'angle du questionnement cosmopolitique permet d'étudier les relations complexes et probablement éprouvantes entre une profession et une part de la culture méconnue qui définit le monde et l'humain. Cette recherche utilise les outils conceptuels de la psychodynamique du travail. Dans cette perspective, on peut explorer un champ encore vierge de la recherche en psychodynamique du travail. Comment penser la relation monde/travail ?

### Des occasions de sortir...

Québec : **64<sup>e</sup> congrès des relations industrielles : « Main-d'œuvre et conditions de travail : vers de nouveaux arrimages »**

**Date : le 27 et 28 avril 2009**

Il est toujours possible de s'inscrire au 64<sup>e</sup> congrès des relations industrielles de l'Université Laval qui se tiendra le 27 et 28 avril prochain à l'hôtel Loews Le Concorde de Québec. Ce congrès se penchera sur certaines questions liées aux évolutions actuelles du monde du travail et de l'emploi telles : Quelles sont les caractéristiques de la main-d'œuvre contemporaine ? Quelle influence celles-ci exercent-elles sur les conditions de travail ? Comment les institutions interviennent-elles dans les relations entre la main-d'œuvre et les conditions de travail ? En regard de la main-d'œuvre et du marché du travail, c'est la présence de situations contrastées qui s'impose comme une donnée incontournable. Pénuries et surplus de main-d'œuvre coexistent selon les secteurs d'activités, les professions, les régions et les niveaux de qualification. Le portrait est en conséquence beaucoup plus complexe que ne le laissent entendre les discours qui n'en ont que pour les pénuries.



<http://www.rlt.ulaval.ca/congres/theme.asp>

**Cerisy-La-Salle : *Centre Culturel International de Cerisy-La-Salle : LA JEUNESSE N'EST PLUS CE QU'ELLE ÉTAIT...***

**Date : du 23 au 30 juin 2009**

Qu'est-ce que la jeunesse aujourd'hui? Qu'est-ce qu'être jeune dans les sociétés actuelles, spécialement dans les pays francophones? Ce sont à ces questions que les participants à ce colloque tenteront de répondre. Plus précisément, il s'agira de brosser un tableau d'ensemble de la jeunesse en croisant les regards des principaux chercheurs qui proviennent de domaines de recherche variés : l'anthropologie, l'histoire, la sociologie et des autres sciences sociales. Vous êtes invités à consulter l'adresse Internet ci-dessous pour obtenir plus de détails...

<http://www.ccic-cerisy.asso.fr/jeunesse09.html>

**Nouvelle-Zélande : *The International Careers Conference, intitulée : Transforming careers unleashing potential***

**Date : du 19 au 21 novembre 2009**

Plusieurs thèmes seront abordés lors de cette conférence internationale dont : les meilleures pratiques au travail, à l'école et dans la communauté, comprendre les besoins et réaliser le potentiel des communautés autochtones et immigrantes, ainsi que les changements observés dans le monde du travail et dans la composition de la main-d'œuvre et ses impacts sur l'employabilité et les caractéristiques des emplois. Pour en connaître davantage au sujet des modalités d'inscription à cet événement, vous êtes invités à consulter l'adresse Internet suivante :



<http://www.avenues.co.nz/careers/index.html>

## **COURRIELS DES LECTRICES ET DES LECTEURS**

- ❖ Quelle belle revue que «La Vie de Recherche au CRIEVAT » et intéressante en plus! Félicitations aux artisans et artisanes de ce superbe média. Ça ne change pas: vous faites toujours de belles choses. Au plaisir, A. Savoie
- ❖ Dans un courriel que j'ai envoyé à nombreux d'entre vous en janvier dernier, je mentionnais mon immense fierté d'avoir participé à la création de ce journal que je considérais être devenu plus qu'un outil d'information, mais aussi un « lieu de rencontre » où il est possible de se reconnaître mutuellement entre membres d'une même communauté. Cette nouvelle rubrique « *Courriels des lectrices et des lecteurs* » témoigne bien de cette volonté de mettre les lecteurs et les lectrices au cœur de cette publication. Je tiens à féliciter tous les membres du **Comité éditorial** pour cette initiative et j'espère que nous serons nombreux à profiter de cette occasion qui nous est offerte. Je profite donc de cette nouvelle tribune pour remercier **Christine Gauthier** qui a accepté de prendre la relève à pied levé à la suite de mon départ. Je tiens aussi à souligner la présence fidèle depuis la création du journal de mon confrère **Michaël Dussault**. Bravo et merci à vous deux ainsi qu'à toute cette belle équipe !  
Guylaine Laroche, étudiante à la maîtrise en science de l'orientation



Pour rejoindre **Christine Gauthier**, rédactrice principale

Téléphone : (418) 656-2131, poste 2360

Télécopieur : (418) 656-2885

[infocrievat@fse.ulaval.ca](mailto:infocrievat@fse.ulaval.ca)