



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 4
Juin 2009

INTRODUCTION

Nous n'aurions pas voulu vous quitter pour la relâche estivale sans avoir le plaisir de vous présenter ce numéro de *La Vie de Recherche au CRIEVAT*!

Comme à l'habitude, ce numéro met en valeur les informations les plus récentes se rapportant aux activités du Centre et aux réalisations de ses membres. Vous trouverez, par exemple, à la section « *Des chercheuses et chercheurs qui cherchent et qui trouvent* », une synthèse d'articles portant sur les recherches récentes menées par **Armelle Spain** et ses collaboratrices. Cette synthèse a été rédigée par **Simon Viviers**, doctorant en sciences de l'orientation à l'Université Laval, avec la collaboration de Lucie Paiement, professionnelle de recherche, Lucille Bédard, directrice de la Clinique de counseling et d'orientation de l'Université Laval et **Armelle Spain**, professeure nouvellement retraitée depuis le 14 juin dernier. Nous vous proposons également quelques suggestions de lecture ainsi que plusieurs événements intéressants à venir.

Enfin, nous profitons de cette occasion pour vous remercier chaleureusement pour votre précieuse collaboration tout au long de l'année universitaire 2008-2009. Nous aurons le plaisir de communiquer à nouveau avec vous cet automne, mais en attendant, toute notre équipe vous souhaite de passer de joyeuses vacances d'été!

Bonne lecture!
Le Comité éditorial

LE CRIEVAT EN PRIMEUR

Bourses d'appoint de doctorat pour étudiants-es du CRIEVAT inscrits-es à l'Université Laval

Un nouveau programme de bourses d'appoint de doctorat destiné aux étudiants-es du CRIEVAT, sous la supervision de chercheurs-res réguliers-ères du Centre de recherche à l'Université Laval, vient d'être créé. Pour y être admissibles, les candidats et les candidates doivent être assuré-e-s d'un financement, en bourses ou en contrats de recherche, équivalent au montant de la bourse offerte, soit un montant minimum de 2 500 \$ jusqu'à concurrence de 5 000 \$, provenant des fonds de recherche de leur directeur ou directrice de thèse. Pour obtenir plus d'informations sur le programme, rendez-vous sur le site du CRIEVAT :

http://www.crievat.fse.ulaval.ca/section_etudiante/programme_de_bourse_d_appoint_de_doctorat_du_crievat

Des chercheurs du CRIEVAT reçoivent un prix prestigieux

Lors du récent congrès de l'Association canadienne de counseling qui s'est tenu le 21 mai dernier à Saskatoon, **Marcelle Gingras** et **Bernard Tétreau** se sont mérité le prestigieux et très convoité *Prix pour le matériel de formation et de counseling* de L'Association canadienne de counseling (ACC), pour leur travail sur l'Inventaire visuel d'intérêts professionnels (IVIP), qu'ils avaient présenté en mars dernier dans le cadre d'un rendez-vous du CRIEVAT. Madame Gingras était présente pour recevoir son prix en son nom et au nom de ses collègues, Bernard Tétreau et Pierrette Dupont.

La version électronique de l'Inventaire visuel d'intérêts professionnels (IVIP) a été produite en collaboration avec le Centre de transfert pour la réussite éducative du Québec (CTREQ) et la Société GRICS.

Table des matières

Introduction.....	1
Le CRIEVAT en primeur.....	1
À propos des chercheuses et chercheurs.....	3
À propos des étudiantes et étudiants.....	9
Vos suggestions de lecture.....	10
Appel à contribution.....	12
Appel à communication.....	12
À l'agenda.....	13

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 régulière au
CRIEVAT

Deux chercheurs du CRIEVAT au Gabon : 2^e étape

Nous vous mentionnions, lors du numéro de la VRC paru en avril dernier, que deux chercheurs du CRIEVAT avaient été invités à donner deux cours à l'École normale de Libreville au Gabon, en décembre 2008 et en juin 2009. Ainsi, **Bruno Bourrassa** et **Geneviève Fournier** se sont à nouveau rendus au Gabon au début du mois de juin, cette fois afin d'y donner le cours «Trajectoires professionnelles : Formation, insertion et intégration professionnelles» auprès de 14 professionnels et professionnelles du monde de l'enseignement et de l'éducation. Ce cours s'inscrit dans le cadre de la maîtrise sur mesure en sciences de l'éducation offerte par l'Université Laval.

Séminaire conjoint : CRIEVAT/Laboratoire TRIGONE-CIREL (Université de Lille 1)

Le sens de « l'expérience » dans la formation et la recherche « collaborative » : chercheurs en questionnement

Séminaire animé par Bruno Bourrassa, Carol Landry, Jean Clénet et Mehdi Boudjaoui

Le 15 mai dernier, une quarantaine de personnes se sont réunies pour un séminaire organisé conjointement par le CRIEVAT et le Laboratoire TRIGONE-CIREL de L'Université de Lille 1 et qui avait pour titre : « Le sens de « l'expérience » dans la formation et la recherche « collaborative » : chercheurs en questionnement ». À partir d'une formule ouverte et axée sur les échanges entre les animateurs et les participants, chacun des animateurs devait faire une courte présentation de 15 minutes en lien avec la thématique du séminaire pour ensuite formuler une ou des questions et qui ont été soumises à l'ensemble des participantes et participants pour échanger. En voici le résumé, tel que proposé par les organisateurs du séminaire :



« La dimension expérientielle, en éducation et en formation, peut être traitée et questionnée sous différents angles selon qu'on l'aborde par le développement ou l'analyse de dispositifs de formation ou de recherche. Toutefois, dans les deux cas, la construction et la légitimation des savoirs expérientiels soulèvent des questions de différentes natures, tantôt plus épistémologiques, tantôt plus méthodologiques, mais ramenant à chaque fois à des paradigmes différents de formation ou de recherche.

Dans un premier temps, nous pouvons réfléchir à la forme et au sens à donner à « l'expérience » dans différents dispositifs d'intervention ou de formation. En effet, si la pertinence et le caractère signifiant des apprentissages expérientiels ont été mis en évidence très tôt par différents théoriciens de l'éducation, la notion d'expérience a principalement contribué à fonder le champ de l'éducation des adultes et a nourri de nombreux modèles d'intervention. Aujourd'hui, la question de l'expérience influence largement le développement de programmes de formation sous l'angle des compétences et la plupart des systèmes éducatifs se dotent de dispositifs de validation de l'expérience (VAE) ou de reconnaissance des acquis (RAC). Devant ces orientations il est légitime de soulever certaines questions : quel sens revêt la notion d'expérience, pour les sujets apprenants, les gestionnaires de formation, etc. Comment prendre en compte et légitimer les savoirs d'expériences dans des dispositifs de formation formelles ?

D'autre part, si une tradition de recherche en sciences humaines et sociales issue de l'interactionnisme symbolique donne la primauté au sens donné par le sujet à ses propres expériences, elle reste parfois une approche faite en extériorité. Le chercheur n'agit pas toujours sciemment dans et sur le phénomène étudié. Dès lors, nous pouvons entrevoir d'autres formes de recherches qualifiées parfois de collaboratives ou d'impliquées, où un « sens » commun est construit à partir de l'interaction sujets – chercheurs autour d'un projet. Dans ce registre, nous retrouvons la recherche-action, la science-action, et des démarches plus récentes appelées recherche praxéologique, recherche-intervention, recherche « ingénierique », etc. Cependant, la validité scientifique de ce type d'approches est parfois discutée et soulève, notamment, la question suivante : comment construire et légitimer des savoirs produits au sein de démarches de recherche centrées sur l'expérience collaborative sujets/chercheurs en contextes ?

Sur la photo, de gauche à droite : Bruno Bourrassa, Mehdi Boudjaoui, Jean Clénet, Carol Landry

À PROPOS DES CHERCHEUSES ET CHERCHEURS

Des chercheuses et chercheurs qui cherchent et qui trouvent

LA CARRIÈRE AU MASCULIN : SYNTHÈSE D'UNE RECHERCHE MENÉE PAR ARMELLE SPAIN

Armelle SPAIN, Ph.D.
Avec la collaboration de Lucille Bédard et de Lucie Paiement
Faculté des sciences de l'éducation
Université Laval
Chercheuse associée du CRIEVAT



Synthèse réalisée par Simon VIVIERS, étudiant au doctorat en sciences de l'orientation à l'Université Laval, avec la collaboration de Lucie Paiement, Lucille Bédard, et Armelle Spain.

Introduction

Armelle Spain et ses collaboratrices, Lucille Bédard, Sylvie Hamel et Lucie Paiement, sont engagées depuis près de 20 ans dans un programme de recherche sur le développement de carrière des femmes. Les premières recherches exploratoires ont permis de constater que l'investissement vocationnel des femmes s'articule autour d'un tronc commun, l'identité, qui s'élabore notamment grâce à ce que les chercheuses ont appelé la «dimension relationnelle» (Spain & Hamel, 1991; Spain, Hamel & Bédard, 1991). Les recherches subséquentes ont montré que le rapport aux personnes significatives peut influencer les décisions et les choix professionnels et constituer à la fois un point d'ancrage et une source de sens au travail pour les femmes (Spain & Hamel, 1991; Spain, Hamel & Bédard, 1994; Spain, Bédard & Paiement, 1998 a et b, 2003). Pour compléter ces importants travaux de recherche, les chercheuses se sont questionnées sur la présence de la dimension relationnelle dans le cheminement professionnel des hommes. Ce texte constitue une synthèse de la recherche exploratoire qu'elles ont menée pour répondre à leurs questionnements et aux articles qu'elles ont publiés en 2004, 2006 et 2008 (voir les références de Spain, Bédard, & Paiement).

Problématique

Les travailleurs sont soumis de nos jours à des conditions entraînant une multiplication des

ruptures, transitions et réorientations de carrière (Watts, 2001). Dans un monde du travail marqué par l'omniprésence et la rapidité du changement, la flexibilité est devenue le maître mot de la gestion organisationnelle du personnel (Patton & McMahon, 2002). Autrefois soutenu, voire pris en charge par les organisations, le développement de carrière des travailleurs est aujourd'hui individualisé, ceux-ci devant gérer seuls leur cheminement professionnel (Cardinal & Lépine, 1998). La notion d'une carrière linéaire, ascendante et stable est obsolète. Désormais morcelée et décloisonnée du reste de la vie, à la manière dont l'ont connue les femmes, selon Arnold & Jackson (1997), la carrière se développe dans une interaction et une interdépendance des sphères personnelles et professionnelles, elles-mêmes influencées par le contexte global. Dans l'optique d'élaborer des modèles plus nuancés de compréhension du développement vocationnel qui tiennent compte de la complexité, il devient utile d'explorer l'expérience des travailleurs à partir de leur point de vue, en leur donnant la parole sur la manière dont ils comprennent leur cheminement professionnel.

Méthode

Cette étude avait pour but d'explorer la présence, la nature et le rôle possible de la dimension relationnelle dans le cheminement professionnel d'hommes. Les chercheuses ont opté pour une méthodologie exploratoire (Lessard-Hébert, Goyette & Boutin, 1996), qualitative et descriptive (Riverin-Simard,

Spain & Michaud, 1997) permettant de comprendre comment ces hommes se représentent le déroulement de leur carrière. Ainsi, douze hommes de 24 à 62 ans (moyenne 46,5 ans) ont participé à cette recherche après avoir été recrutés via des médias de la région de Québec (échantillon non probabiliste). Ils ont été sélectionnés sur la base de la diversité des âges et des secteurs d'emploi investis, critères visant à mettre en lumière les éléments contextuels liés au cheminement de chacun. Les participants présentaient des niveaux de scolarité allant du secondaire au troisième cycle universitaire et avaient des situations conjugales et familiales diversifiées.

La cueillette des données a été réalisée au moyen d'entrevues individuelles, semi-structurées (Daunais, 1984) et semi-dirigées (Deslauriers, 1991). À partir d'une question générale, les participants devaient faire le récit de leur vie professionnelle, y compris les activités leur ayant permis de se préparer au travail et de favoriser leurs compétences. Des sous-questions pouvaient être formulées afin d'explicitier et de clarifier leur propos. Enregistrées et retranscrites intégralement, les entrevues ont fait l'objet d'une analyse qualitative systématique (Spain & Hamel, 1991).

Résultats et discussion

Avant de témoigner de leur expérience du travail, les participants avaient pris connaissance de la définition donnée par les chercheuses à la vie professionnelle, i.e. l'ensemble des activités reliées au travail, et à la dimension relationnelle, i.e. un rapport à une ou des personnes significatives qui, d'une manière ou d'une autre, peut influencer les décisions et les choix professionnels. La question générale qui leur était soumise par la suite s'énonçait comme suit : «Pouvez-vous relater le déroulement de votre vie professionnelle, à partir des premières expériences que vous associez au travail, jusqu'à votre situation actuelle? Plus précisément, pouvez-vous décrire, pour chacune des expériences nommées, les choix que vous avez faits, de qui et de quoi vous avez tenu compte dans vos décisions et le sens que vous reconnaissez à chacune des expériences de votre parcours?»

Les résultats obtenus ont permis de dégager une meilleure compréhension des cheminements professionnels des hommes sur différents plans. D'une part, les chercheuses ont pu approfondir plusieurs caractéristiques communes à l'ensemble des parcours des hommes

interrogés, mais également des particularités propres à certains types de parcours vécus par les participants. D'autre part, les résultats ont permis d'identifier trois catégories d'enjeux dont les participants ont tenu compte dans leur cheminement professionnel : pragmatiques, développementaux, et relationnels. Enfin, les chercheuses ont pu circonscrire la nature de la dimension relationnelle et son rôle dans leur cheminement professionnel. Ces résultats sont présentés sommairement ici (voir Spain et al., 2004, 2006, 2008 pour plus de détails).

Les types de cheminements professionnels

Le cheminement professionnel est constitué d'une suite d'expériences reliées au travail vécues par une personne. Il se présente comme un parcours formé de plusieurs segments qui diffèrent par leur durée et leur nature : études, activités professionnelles, bénévolat, périodes sans emploi. Les participants rapportent de 14 à 26 segments (moyenne de 17) dans leur cheminement professionnel (sauf une exception de 5 segments). La suite de segments empruntée débute avec une première expérience de travail à l'adolescence (sauf pour un), se poursuit avec une période d'études initiales, une entrée sur le marché du travail et, pour la plupart, un retour aux études (en vue de se réorienter ou pour augmenter leurs compétences). Plusieurs participants ont cumulé, dans une même période, différentes activités d'ordre professionnel (études-travail ou double emploi). La grande majorité a jonglé avec plus de deux statuts au cours de sa carrière (employé salarié à temps plein, travailleur autonome, étudiant, sans emploi, propriétaire d'entreprise, etc). Enfin, sept participants se sont impliqués dans des activités bénévoles à un moment ou à un autre, celles-ci leur procurant à la fois un sentiment de dévouement et une occasion de développer leurs compétences professionnelles.

À partir des caractéristiques des parcours professionnels des hommes rencontrés, les chercheuses proposent une typologie des cheminements professionnels. Les trois types de parcours identifiés sont le *parcours linéaire*, le *parcours sinueux* et le *parcours fractionné*. Le *parcours linéaire* se caractérise par une seule activité professionnelle découlant de la formation initiale, exercée durant l'ensemble de la carrière auprès d'un ou de plusieurs employeurs. Un seul participant rapporte avoir vécu un tel parcours, mais un autre anticipe ainsi la suite de sa carrière. Le *parcours sinueux* s'appuie sur une formation initiale qui se décline par la suite de multiples façons. Quatre

participants vivent de tels parcours où se succèdent diverses occupations parfois excentriques à l'orientation d'origine, des statuts différents ou encore, des écarts de route avec retour. Le *parcours fractionné* se manifeste quant à lui par le caractère discontinu, hétéroclite et imprévisible de ses segments. La formation initiale est parfois sans lien avec les choix effectués en cours de route qui elle, suit diverses directions parfois même opposées. Six participants ont vécu ce type de parcours dont quatre ont présenté des difficultés d'orientation professionnelle à l'adolescence. Ils ont effectué une entrée hâtive sur le marché du travail et ont connu un cheminement professionnel fragile et laborieux.

En somme, ces résultats montrent une diversité de parcours professionnels qui invite à envisager la carrière des hommes de manière différente du modèle de carrière linéaire, ascendante qui prévalait auparavant. Ils montrent la pertinence d'une démarche d'orientation tout au long de la vie afin de revisiter une identité transformée par les multiples expériences vécues sur le plan professionnel. Voyons maintenant quels sont les enjeux qui impulsent le cheminement professionnel des hommes.

Les enjeux des choix professionnels

Le développement de carrière est le mouvement dynamique qui caractérise le cheminement professionnel d'une personne. Les chercheurs ont utilisé le récit de carrière des participants pour identifier ce qui les a animés à travers leurs expériences et a contribué à ce dynamisme. Une douzaine d'enjeux se sont révélés dans les réponses, enjeux qui sont de trois ordres : pragmatique, développemental et relationnel.

Les *enjeux d'ordre pragmatique* orientent sans conteste les décisions de carrière des hommes interrogés. Ils se traduisent chez tous par la recherche d'un revenu pour répondre à la nécessité de gagner leur vie. Certains indiquent par la suite le désir d'accroître leurs revenus. Chez la moitié des participants, s'ajoute une préoccupation liée aux conditions d'emploi ou de travail qui comptent dans une quête de stabilité et de mieux-être interne. Un emploi assuré et donc des revenus certains de même que des tâches connues procurent une sécurité convoitée. Le travail est aussi évoqué (par un seul) pour sa valeur structurante du quotidien. Alors que la précarité d'emploi est de plus en plus présente, la stabilité du travail reste une norme de référence pour les travailleurs et

constitue une source de bien-être psychologique tout en entraînant une plus grande productivité (Paugam, 2000).

Les *enjeux d'ordre développemental* sont également déterminants dans les décisions d'une majorité de participants, par leur effet stimulant. Cela se manifeste par le besoin d'apprendre (retour aux études, formations de l'employeur), ou encore, le besoin d'aimer son travail et d'y trouver plaisir. D'autres considèrent important d'avancer dans leur carrière, de relever des défis, de répondre à leurs ambitions, de performer, ou de créer. Pour d'autres, il est primordial de respecter son rythme, de préserver sa qualité de vie et son intégrité. Ces enjeux développementaux déterminent en partie le rapport que ces hommes entretiennent avec leur vie professionnelle, notamment en termes d'investissement personnel.

Les *enjeux d'ordre relationnel* conditionnent l'engagement dans le travail, tout comme les choix professionnels, et constituent une impulsion majeure dans le développement de carrière d'une majorité de participants. Cette impulsion est liée à différents types de rapports : avec la famille (parents, frère, cousin, conjointe, enfants), mais aussi avec d'autres personnes (amis, collègues, patrons, employés, clientèle). Elle détermine en partie le choix professionnel initial mais continue d'influencer les décisions professionnelles tout au long de la vie.

Sans sous-estimer la place des enjeux d'ordre pragmatique et développemental, les chercheurs se sont attardés de manière plus approfondie aux *enjeux d'ordre relationnel* étant donné l'objectif de leur recherche. La prochaine section abordera donc précisément cette question.

La nature et le rôle de la dimension relationnelle

La présence de la dimension relationnelle dans les cheminements professionnels des hommes interrogés est manifeste, apparaissant à différents moments du parcours de chacun, dans différents contextes. D'une part, les rapports avec les proches « significatifs » du *milieu d'origine* (la famille au sens large, l'école) peuvent constituer des points d'ancrage pour le développement de carrière de ces hommes, que ce soit pour se conformer ou se dégager de leur influence. Voici quelques exemples de situations relatées:

- la compétition avec son frère, à l'adolescence, pour obtenir l'attention du père, a influencé ses choix et sa vie professionnelle;
- la mise à distance (occupation et lieu) de la famille pour s'affranchir des parents, puis un retour pour s'impliquer dans l'entreprise familiale, lui confirme son choix initial;
- la mort de son père et la mésentente subséquente avec son beau-père le poussent à quitter le foyer familial et à entrer tôt sur le marché du travail;
- le soutien significatif d'un professeur;
- le choix d'un type de bénévolat pour se rapprocher symboliquement de son père.

D'autre part, tous les participants ont tenu compte de leur rapport avec leur *famille actuelle*, i.e. leur conjointe et leurs enfants, pour ceux qui en avaient. Voici quelques exemples rapportés :

- quitter un emploi pour se rapprocher de sa conjointe ou pour répondre à ses besoins;
- refuser un emploi à l'extérieur pour ne pas obliger sa conjointe à quitter le sien;
- obtenir l'accord de sa conjointe avant de prendre une direction;
- choisir un emploi stable pour le mieux-être des enfants;
- tenir compte des besoins de son enfant sévèrement malade dans ses décisions;
- obtenir la collaboration de sa conjointe pour la mise sur pied d'une entreprise.

Au-delà des incidences concrètes et symboliques de la famille, les *relations au travail* jouent également un rôle primordial dans les décisions d'ordre professionnel. Positifs ou conflictuels, les rapports qui lient les participants à leurs patrons, à leurs collègues, à leurs employés ou à leurs clients sont structurants pour la grande majorité d'entre eux. Si la nature de la dimension relationnelle diffère selon les contextes de rapports aux autres, ses effets s'expriment aussi de manière très variée.

En plus de permettre aux travailleurs de rompre l'isolement, d'établir des liens d'amitié, d'apprendre et de se ressourcer, les relations au travail ouvrent la voie à la *reconnaissance* des compétences professionnelles, primordiale pour une large majorité des participants. Cette reconnaissance, qui se manifeste aussi par le fait d'être gratifié, valorisé, considéré, apprécié ou aimé dans l'exercice de ses fonctions, dynamise leur développement professionnel. Pour plusieurs, le travail procure également un sentiment d'*utilité sociale* et constitue un vecteur d'*intégration sociale*, notamment par le statut légitime qu'il octroie. Finalement, la dimension relationnelle s'exprime pour certains par une *solidarité* avec les collègues qui favorise quant à elle la qualité du travail. Bref, «le travail offre à ces participants un cadre privilégié où ils peuvent nouer des liens fructueux, tant sur le plan professionnel que personnel, et sentir concrètement qu'ils appartiennent à une communauté, tout en cernant mieux leur identité professionnelle.» (Spain et al., 2008, p.75)

Conclusion

Les résultats de cette recherche montrent que le contexte de vie des participants, familial, social ou économique, contribue à l'élaboration de leur trajet professionnel et que chacun d'eux construit de manière singulière sa vie professionnelle en plaçant ses besoins, ses désirs et ses valeurs au cœur de ses choix. Si la méthodologie ne permet pas de généralisation, elle laisse voir la diversité des trajectoires professionnelles d'hommes et les différents enjeux pris en compte dans leurs décisions. Parmi ces enjeux, la dimension relationnelle peut être vue comme «un ancrage important qui offre à l'individu un lieu de sécurité et de continuité autrement évanescents où il peut se reconnaître à travers le regard de l'autre et poursuivre son évolution professionnelle autant que personnelle» (Spain et al., 2008, p.81). Elle constitue ainsi une condition d'adaptabilité dans un monde du travail caractérisé par une flexibilité qui a pour effet d'isoler les travailleurs (Cardinal & Lépine, 1998). En ce sens, la dimension relationnelle permet de répondre «à une quête existentielle, celle de sentir que sa vie a un sens qui s'inscrit dans une communauté d'êtres» (Spain et al., 2008, p.80). Sur le plan du développement de carrière et de la pratique du counseling d'orientation, cette recherche montre d'une part l'importance de tenir compte de la dimension relationnelle dans l'engagement des individus face au travail et d'autre part, elle invite les intervenants à s'ouvrir à cette composante afin d'être plus en

mesure d'aider leur client « à se connaître, à se reconnaître et à se développer. » (Spain et al., 2008, p.82).

Liste de références

- Arnold, J., & Jackson, C. (1997). The new career : Issues and challenges. *British Journal of Guidance and Counselling*, 25, 427-434.
- Cardinal, L., & Lépine, I. (1998). La gestion individuelle de sa carrière dans l'optique d'une carrière éclatée. Dans C. Lamoureux et E. M. Morin, *Gestion des paradoxes dans les organisations. Actes du 9^{ème} Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française : Tome 5. Travail et carrière en quête de sens* (pp.267-282). Cap-Rouge, Qc : Presses Inter Universitaires.
- Daunais, J. P. (1984). L'entretien non-directif. Dans B. Gauthier, *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (pp.247-275). Sillery, Qc : Presses de l'Université du Québec.
- Deslauriers, J. P. (1991). *Recherche qualitative. Guide pratique*. Montréal, Qc : McGraw-Hill.
- Lessard-Hébert, M., Goyette, G., & Boutin, G. (1996). *La recherche qualitative : fondements et pratiques*. Montréal, Qc : Éditions nouvelles.
- Patton, W., & McMahon, M. (2002). Theoretical and practical perspectives for the future of educational and vocational guidance in Australia. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2(1), 39-49.
- Paugam, S. (2000). *Le salarié de la précarité*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Riverin-Simard, D., Spain, A., & Michaud, C. (1997). Positions paradigmatiques et recherches sur le développement vocationnel adulte. *Cahiers de la recherche en éducation*, 4(1), 1-34.
- Spain, A., Bédard, L., & Paiement, L. (2008). Travail et dimension relationnelle chez des hommes : un espace ignoré mais réel. *Nouveaux cahiers de recherche en éducation*, 11(1), 63-86.
- Spain, A., Bédard, L., & Paiement, L. (2006). Choix professionnels masculins : quels enjeux? *Carriérologie*, 10(3-4), 427-445.
- Spain, A., Bédard, L., & Paiement, L. (2004). Cheminements professionnels masculins. *Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counseling*, 38(3), 211-228.
- Spain, A., Bédard, L., & Paiement, L. (2003). Carrière et expressions relationnelles. *Revue de psychoéducation et d'orientation*, 32(2), 210-222.
- Spain, A., Bédard, L., & Paiement, L. (1998a). Le travail au féminin : une quête de sens. *Psychologie du travail et des organisations*, 3(3-4), 74-88.
- Spain, A., Bédard, L., & Paiement, L. (1998b). Le travail selon une perspective relationnelle. Dans C. Lamoureux et E. M. Morin, *Gestion des paradoxes dans les organisations. Actes du 9^{ème} Congrès de l'association internationale de psychologie du travail de langue française : Tome 5. Travail et carrière en quête de sens* (pp.147-158). Cap-Rouge, Qc : Presses Inter Universitaires.
- Spain, A., & Hamel, S. (1991). La dimension relationnelle dans le développement vocationnel des jeunes femmes. Dans P. Dupont (Ed.), *Éducation et travail* (pp.79-94). Sherbrooke, Qc : Centre de recherche sur l'éducation au travail, Université de Sherbrooke.
- Spain, A., Hamel, S., & Bédard, L. (1994). *Devenir. Approche éducative en développement de carrière au féminin*. Ste-Foy, Qc : Les Presses de l'Université Laval.
- Spain, A., Hamel, S., & Bédard, L. (1991). La dimension relationnelle de l'identité, composante essentielle du développement vocationnel féminin. *Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counseling*, 25(4), 531-541.
- Watts, A. G. (2001). L'éducation en orientation pour les jeunes: les principes et l'offre au Royaume-Uni et dans les autres pays européens. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 30, 92-104.

Nouvelle subvention

Une subvention de recherche de 135 000\$, pour deux ans, a été accordée à **Lucie Héon et Liette Goyer** dans le cadre du programme de subvention de la recherche appliquée de la commission des partenaires du Québec. Le projet a pour titre : « Approches de concertation et pratiques soutenant la reconnaissance des compétences et le développement de la qualification : analyse du secteur routier québécois ». **Jean Blanchet**, doctorant à la FSÉ et étudiant au CRIEVAT a collaboré avec les professeures Héon et Goyer pour la préparation de cette demande. Il réalisera son doctorat sous leur direction.

Toutes nos félicitations!

Nouvelles publications

- Bousquet, G. et **Gingras, M.** (2009). Situation d'orientation d'étudiants en sciences humaines. Actes du 28e Colloque annuel de l'Association québécoise de pédagogie au Collégial (AQPC). Montréal : AQPC, 149-156.
- Dupont, P., **Gingras, M.** et **Tétreau, B.** (2008). Inventaire visuel d'intérêts professionnels (IVIP) : outil d'exploration de soi et du monde du travail. Manuel. Document téléaccessible à l'adresse <<http://www.reperes.qc.ca>>.
- Dupont, P., **Gingras, M.** et **Tétreau, B.** (2008). Inventaire visuel d'intérêts professionnels (IVIP) : outil d'exploration de soi et du monde du travail. Production de la version en ligne de l'IVIP. Document téléaccessible à l'adresse <<http://www.reperes.qc.ca>>.
- Fournier, G., Lachance, L.,** et **Bujold, C.** (2009). Nonstandard career paths and profiles of commitment to life roles: A complex relation. *Journal of Vocational Behavior*, 74, 321-331.
- LeBreton, D.** (2009). Trajectoires d'insertion socioprofessionnelle de femmes sous l'angle des variables personnelles et sociales. *Revue canadienne de counseling*, 43 (2), 131-145.
- Pilote, A.,** et Vieux-Fort, K. (2009). Les jeunes dans la francophonie canadienne : bibliographie thématique (1998-2009). Institut national de la recherche scientifique Centre – Urbanisation Culture Société, 93 p. En ligne : <http://www.obsjeunes.qc.ca/pdf/JeunesDansFrancophonie.pdf>
- Pilote, A.,** et Vieux-Fort, K. (2009). Introduction. Les jeunes dans la francophonie canadienne : passage à la vie adulte et construction identitaire. Bulletin d'information. Observatoire Jeunes et Société, 8 (3), p. 1-2. À surveiller : <http://www.obsjeunes.qc.ca/default.asp?p=BULLE>
- Richer, L., **Lachance, L.,** Tremblay, K. N., et Côté, A. (2009). La psychopathologie de l'enfant et les conflits interrôles des parents. Dans V. Guerdan, G. Petitpierre, J.-P. Moulin, & M.-C. Haelewyck (Éds.). Participation et responsabilités sociales: un nouveau paradigme pour l'inclusion des personnes avec une déficience intellectuelle. Pieterlen, Suisse: Peter Lang.
- Samson, A.,** Tomiak, E., Dimillo, J., Lavigne, R., Miles, S., Choquette, M., Chakraborty, P. et Jacob, P. (2009). The lived experience of hope among parents of a child with Duchenne muscular dystrophy: perceiving the human being beyond the illness. *Chronic Illness*, 5, 103-114.

Promotion

André Samson, chercheur régulier du CRIEVAT, a obtenu son agrégation de la Faculté d'éducation de l'Université d'Ottawa. Sincères félicitations!

Départ à la retraite

Depuis le 14 juin dernier, **Armelle Spain**, chercheuse associée du CRIEVAT, est devenue professeure retraitée de la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université Laval. Tout au long de sa carrière, Madame Spain s'est intéressée aux cheminements de carrière des femmes et des hommes. Nous soulignons la contribution scientifique notable des travaux de cette chercheuse et nous lui souhaitons beaucoup de bonheur dans cette nouvelle étape de vie. Nous vous invitons par ailleurs à lire la synthèse de ses plus récents travaux publiée dans ce numéro et portant sur le cheminement professionnel des hommes.

À PROPOS DES ÉTUDIANTES ET ÉTUDIANTS

Prix et distinctions

Concours 2008-2009 du CRSH (doctorat)

Deux étudiants inscrits au doctorat en sciences de l'orientation se sont distingués au sein du concours annuel du Conseil de Recherches en Sciences Humaines du Canada.

Nos plus sincères félicitations à **Simon Viviers** et **Mariève Pelletier** et bonne chance pour la réalisation de vos projets d'études!

- ❖ **Mariève Pelletier**, étudiante au doctorat, dirigée par **Louise St-Arnaud**
CRSH – Bourse de doctorat – 20 000\$ par année pendant 4 ans
Titre provisoire : Des représentations sociales aux pratiques de gestion en santé mentale au travail : Étude auprès de gestionnaires en milieu de travail.
- ❖ **Simon Viviers**, étudiant au doctorat, dirigé par **Marie-France Maranda**
CRSH – BÉSC (Joseph-Armand-Bombardier) – 35 000\$ par année pendant trois ans
Titre provisoire : La santé psychologique des conseillers d'orientation à l'heure de l'approche orientante.

Deux étudiantes nouvellement admises

Étudiante / Programme	Sujet de la recherche	Superviseure
Joanie Vaillancourt/ Essai	« La gestion par les compétences et son impact sur le développement de la carrière des individus »	Lucie Héon
Dominique Jodry- Lapointe/ Essai	« Une exploration des facteurs d'efficacité dans les interventions de développement de carrière »	Liette Goyer

Des étudiantes récemment diplômées

Étudiant-e	Titre de l'essai ou du mémoire	Superviseur(e)
Christine Chabot	« L'accompagnement des adultes peu scolarisés face aux obstacles dispositionnels rencontrés lors de leur retour aux études en formation générale de base »	Carol Landry
Marie-Michelle Côté	« Le soutien social offert aux mères-adolescentes et leur décision de poursuivre ou non leurs études »	Armelle Spain
Laura Fournier	« L'émergence de la transition professionnelle au mitan de la vie »	Danielle Riverin-Simard

Annie Lavoie	« Les adultes qui retournent aux études supérieures, leur motivation ainsi que les difficultés rencontrées »	Carol Landry
Catherine Marcotte	« Aperçu critique des études évaluant l'efficacité des approches en counseling psychologique et exploration d'une alternative en recherche »	Jimmy Ratté
Marie-Christine Poulin	« La procrastination chez le jeune adulte au travail »	Armelle Spain

VOS SUGGESTIONS DE LECTURE

Karnas, G. (2^e éd.) (2009). Le travail, entre bien-être et rentabilité, collection “Que sais-je”, Presses Universitaires de France, n°1722, 128 pages.

« La psychologie du travail est généralement définie comme « l'application de la psychologie au domaine du travail ». Cependant, une telle définition, à l'évidence triviale, ne rend pas compte de la diversité des approches et des champs de recherche participant de la psychologie du travail, et encore moins de la finalité de cette méthode qui a été élaborée dans le contexte singulier de la révolution industrielle et de la naissance de la psychologie scientifique.

Quelle est la signification du travail pour le travailleur ? Comment analyser la psychologie à la fois du personnel et des organisations ? La réponse à ces interrogations devra permettre de mieux cerner la quête de sens que l'activité constitue pour tout être humain ».

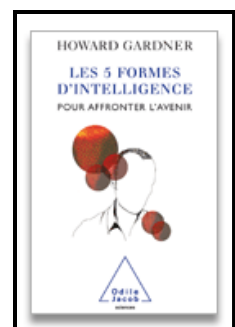


http://www.puf.com/wiki/Que_sais-je:Psychologie_du_travail

Gardner, H. (2009). Les cinq formes d'intelligence pour affronter l'avenir (traduit de l'américain par Michèle Garène). Paris: Odile Jacob.

« Le grand psychologue Howard Gardner a développé naguère une conception très poussée et novatrice des diverses formes d'intelligence. Il analyse ici les principales aptitudes qui seront de plus en plus décisives demain: la capacité à maîtriser un domaine de connaissances, l'esprit de synthèse, la créativité, le respect des autres, le sens moral, etc. Ce sont ces dispositions qui permettront de faire face aux défis de la modernité. En quoi consistent-elles vraiment? Comment les développer et en tirer le meilleur parti? » Ce sont des questions auxquelles cet auteur s'est intéressé.

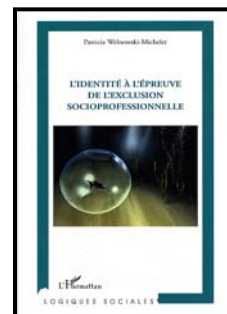
<http://www.odilejacob.fr/0207/2605/5-Formes-d'intelligence-pour-affronter-l'avenir.html>



Welnowski-Michelet, P. (2008). L'identité à l'épreuve de l'exclusion socioprofessionnelle. Paris: L'Harmattan: coll. Logiques sociales, 272 p.

« Plus qu'une mise à l'écart, l'exclusion professionnelle est une faillite du processus identitaire : incapables de liens individuels, les exclus professionnels ne sont... nulle part : leur inutilité encombre ; cliniquement malades, ils révèlent un potentiel pathogène considérable. La recherche révèle que la perte de travail représente la perte d'un contenu (l'activité), d'un contenant (l'institution) et d'une sociabilité (la relation) : le travail est structurant et générateur identitaire. Elle montre aussi qu'il est possible "de s'en sortir"... »

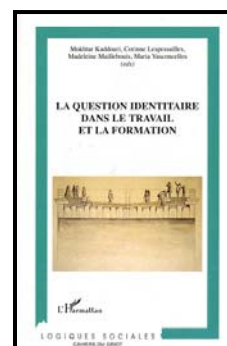
<http://www.editions-harmattan.fr/index.asp?navig=catalogue&obj=livre&no=25735>



Kaddouri, M., Lespessailles, C., Maillebouis, M., Vasconcellos, M. (eds) (2008). La question identitaire dans le travail et la formation. Paris: L'Harmattan, coll. Logiques sociales, 402 p.

« Dédié entièrement à la question identitaire dans ses différentes tentatives de théorisation (sociologique, psychosociologique, clinique, philosophique...), dans ses différentes formes d'expression (collective, individuelle, sociale, professionnelle, culturelle...) et dans ses différents champs de manifestation (le travail, le social, la formation), cet ouvrage tente d'appréhender les dynamiques sociales sous-jacentes à cette question ». Par ailleurs, un autre des aspects fort intéressant de cet ouvrage est sans contredit ses bibliographies thématiques en lien avec la question identitaire. On y retrouve ainsi plusieurs ouvrages référencés par thèmes, tels « Identité des cadres », « Rôle du travail dans la construction des identités », « Exclusion, insertion et identité », « Formation en alternance et identité », « Analyse des pratiques et identité », « Identité des étudiants », et plusieurs autres.

<http://www.editions-harmattan.fr/index.asp?navig=catalogue&obj=livre&no=26122>



Pilote, A., et Vieux-Fort, K. (2009). Les jeunes dans la francophonie canadienne : bibliographie thématique (1998-2009). Institut national de la recherche scientifique Centre – Urbanisation Culture Société, 93 p.

Cette bibliographie thématique regroupe plus de 700 références de 1998 à 2009 qui touchent les jeunes de 15 à 30 ans dans la francophonie canadienne, de la province de Québec ou des communautés acadiennes et francophones des autres provinces. Les références ont été regroupées par thème (ex. jeunes et mobilité, jeunes et insertion professionnelle) selon qu'elles concernent les jeunes du Québec ou ceux des communautés francophones ou acadiennes.

<http://www.obsjeunes.qc.ca/pdf/JeunesDansFrancophonie.pdf>

APPELS À CONTRIBUTION

La revue *¿Interrogations?* lance un appel à contribution autour du thème de la compétence

Date Butoir : 1^{er} septembre 2009

La revue interdisciplinaire *¿Interrogations?* lance un appel à contribution sur le thème de la compétence, qui « cherchera à rassembler les voix de multiples disciplines en sciences humaines et sociales autour de ce thème commun, proposant une réflexion autour de ce concept qui, au-delà de sa simple dimension normative, cache des définitions multiples et des mécanismes d'attribution souvent subtils ». Ainsi, ce numéro sera l'occasion de réfléchir à des questions telles « peut-on penser une définition de la compétence réellement unifiée? Qui est compétent, et qui est compétent pour juger de la compétence? ». Cette revue est d'autant plus intéressante qu'elle est à l'initiative et portée par une équipe éditoriale mixte (chercheurs avertis et chercheurs apprentis) et elle invite les doctorants à y publier leurs travaux, même si ceux-ci ne sont pas en lien avec le numéro thématique, dans la rubrique « Des travaux et des jours ». Vous êtes invités à vous référer à l'adresse Internet ci-contre pour obtenir davantage d'information :

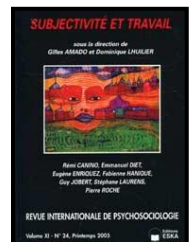
<http://www.revue-interrogations.org/contrib.php>

La revue internationale de psychosociologie lance une invitation à publier pour son prochain numéro thématique : « Représentations chez les acteurs organisationnels et sociaux : approches et méthodologies de recherche »

Date Butoir : 30 septembre 2009

Ayant pour principal objectif de rassembler des publications sur le sujet des approches et des méthodologies de recherches sur les représentations, cet appel à contribution fait suite au numéro thématique précédent, qui concernait plus spécifiquement les représentations entrepreneuriales. Les articles doivent avoir au plus 10 000 mots (ou 30 pages) et doivent être soumis avant le 30 septembre 2009.

<http://www.eska.fr/liona/revues-ps.php>



APPEL À COMMUNICATION

CONFÉRENCE NATIONALE EN DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE - OTTAWA Westin Hôtel, 25-27 janvier 2010

Date Butoir : 30 juin 2009

La conférence bilingue et nationale en développement de carrière Cannexus se tiendra à Ottawa du 25 au 27 janvier 2010. Au nombre des thèmes qui seront abordés figureront : l'encadrement de carrière, les tendances actuelles et futures de la carrière, l'esprit d'entreprise chez les jeunes, la transition école-travail, l'emploi des Autochtones, les tendances du marché de l'emploi et le mentorat. Le formulaire et les directives pour soumettre votre proposition se retrouvent sur le site Internet :

<http://www.cannexus.ca/>

À L'AGENDA

Des occasions de sortir...

Québec : *Colloque organisé par la Chaire de recherche du Canada sur l'intégration professionnelle et l'environnement psychosocial de travail*

Thème : Gestion et prévention des absences en santé mentale au travail : Démarche d'accompagnement et de soutien au rétablissement et au retour au travail

Date : le 21 octobre 2009



Lieu : À Québec

Quand : Le 21 octobre

Coûts : 230\$ (général),
145\$ (étudiants) si
inscription avant le 21
septembre



Renseignements : **418 656-2131 poste 11601**

Inscription en ligne : www.integration-travail.fse.ulaval.ca

« Les pressions exercées par les transformations du travail ont des effets sur la capacité de travail et la santé mentale des travailleuses et travailleurs. D'ailleurs, la hausse vertigineuse des absences en raison d'un problème de santé mentale au travail et la hausse proportionnelle des primes d'assurance collective qui s'ensuit témoignent de l'importance de cette crise. Or, la gestion des absences pour des raisons de santé mentale demeure un casse-tête pour les entreprises qui ne savent plus par quel bout prendre le problème. Les exigences de performance et d'excellence dans lesquelles elles sont engagées rendent particulièrement difficile la mise en place de mécanismes de soutien et d'aide aux employés.

Les travaux menés à la Chaire de recherche sur l'intégration professionnelle et l'environnement psychosocial de travail de l'Université Laval et ses partenaires, ont permis de mieux cerner l'importance des pratiques de soutien dans le processus de rétablissement et de retour au travail. Ce constat a mené au développement d'une démarche d'accompagnement et de soutien destinée aux personnes en absence-maladie. Elle se caractérise par l'ajout du rôle stratégique d'un agent de soutien et par l'intégration des rôles de chacun des acteurs de l'organisation dans un cadre de référence basé sur le soutien des personnes et de l'organisation.

La démarche d'accompagnement se déroule en différentes étapes incluant l'identification des obstacles et leviers au rétablissement et au retour au travail, la préparation d'un plan de retour au travail avec le supérieur immédiat, l'accueil lors du retour et le suivi des conditions de retour. Portant une attention particulière sur les facteurs de risque de l'environnement psychosocial de travail, la démarche d'accompagnement vise à favoriser le maintien en emploi à long terme de la personne qui revient au travail en ouvrant sur des pratiques concrètes de prévention des problèmes de santé mentale au travail.

En plus d'offrir une panoplie d'outils aux participants, ce colloque sera une occasion de mieux comprendre les liens étroits entre la gestion des absences et les pratiques de prévention des problèmes de santé mentale au travail ».

Montréal : Séminaire animé par Vincent de Gaulejac et Diane Laroche et ayant pour titre:
Violences de la réussite, violences de l'échec

Date : du 21 au 23 août 2009

« Les aléas de la réussite, les douleurs de l'échec, sont des événements biographiques marquants. Que signifie réussir ou rater sa vie? S'agit-il de répondre au projet parental, aux idéaux de la famille, aux valeurs du milieu social, aux normes des institutions comme l'école, la religion, l'entreprise? Sur quels serments et quelles expériences s'enracinent l'ambition? Quelles sont les sources du désir de réussir et de la peur d'échouer? Comment se construisent et s'incorporent les modèles de réussite et d'échec? En quoi les situations honorifiques et les humiliations publiques influencent les façons d'être au monde et particulièrement le rapport au pouvoir, à l'argent, à la vie sociale? Comment comprendre les contradictions qui conduisent à vivre des récompenses dans la honte et la culpabilité, et des échecs comme salutaires et justifiés?

Le séminaire explorera :

- les images et les modèles de réussite et/ou d'échec intériorisés au cours de l'existence
- les scénarios de réussite et/ou d'échec dans la vie familiale et sociale
- les nœuds socio-psychiques inhérents aux situations de récompenses et/ou de sanctions
- les réactions défensives et les mécanismes de dégageant face aux blessures de la réussite et/ou de l'échec »

Le séminaire sera animé par Vincent De Gaulejac, Professeur à l'Université de Paris VII et Directeur du Laboratoire de Changement Social, et Diane Laroche, intervenante sociale en psychiatrie, diplômée de maîtrise en Intervention sociale de l'UQAM. Le coût du séminaire est de 330\$ (dépôt exigé de 130\$ au moment de l'inscription).

Pour obtenir des renseignements additionnels ou vous inscrire, contactez Diane Laroche au 514-387-5199 ou encore par courriel dialaroche@sympatico.ca



Pour rejoindre **Christine Gauthier**, rédactrice principale

Téléphone : (418) 656-2131, poste 2360

Télécopieur : (418) 656-2885

infocrievat@fse.ulaval.ca