

## ÉVOLUTION DE LA VIE AU TRAVAIL DES PERSONNES DE TYPE SOCIAL ET DES FORMATEURS D'ADULTES

Danielle Riverin-Simard  
Merardo Arriola-Socol  
Clémence Michaud  
Université Laval

### Résumé

*Le présent article vise à identifier le cheminement professionnel des personnes de type social dont font partie les éducateurs d'adultes (enseignants, conseillers). Pour ce faire, des entrevues menées auprès de 109 sujets répartis dans neuf strates d'âge ont été analysées. Les résultats indiquent que la trajectoire professionnelle de ces personnes se dirige tout d'abord vers une accentuation de leurs habiletés spécifiques, soit l'exercice d'un savoir-être relationnel. Puis, durant les dernières années de vie au travail, cette trajectoire se caractérise par un certain élargissement des aspirations premières. Des implications pratiques sont suggérées.*

### Abstract

*This article aims to identify the professional path of workers of a social personality type, including adult educators such as teachers and counsellors. In order to achieve this objective, interviews with 109 subjects in nine age groups were analyzed. The results indicate that the vocational trajectory of these workers first accentuates their specific skills: the application of a relational knowledge (know how to be). Then, during the latter years of working life, this vocational trajectory is characterized by a broadening of initial professional aspirations. Some practical implications of these results are indicated.*

---

Bien qu'il soit déjà complexe de cerner les véritables frontières du champ de l'éducation des adultes, des facteurs multiples rendent encore plus difficiles la précision de ce qui pourrait constituer l'identité professionnelle des intervenants qui sont au coeur même de ce domaine de pratique, soit les formateurs d'adultes: fonctions variées, formations multiples, principes très diversifiés de philosophie et d'intervention (Galbraith, 1990; Cervico, 1987; Griffith, 1986). Par exemple, Cervero (1987, p. 75) recommande avec insistance ceci: "...field should professionalize in ways that are consistent with central beliefs about what it really means to be continuing educators".

Dans un effort de définition de cette identité professionnelle, certaines typologies de ces intervenants ont été élaborées. Par exemple, Boshier (1985) a distingué, parmi les éducateurs d'adultes, des planificateurs et des enseignants. Knox (1979), pour sa part, a différencié les administrateurs, les enseignants, les conseillers et les concepteurs de politiques. Dans l'ensemble cependant, les enseignants et les conseillers représentent, selon Boshier (1985), la classe la plus nombreuse. Étant donné cette forte représentativité, il va de soi que des recherches doivent s'intensifier afin de mieux comprendre l'identité professionnelle de cette sous-catégorie très importante de formateurs d'adultes.

Par ailleurs, les travaux de Knox (1979), maintes fois cités par les chercheurs en éducation des adultes (Lewis et Neimi, 1986) ont défini trois compétences fondamentales que devrait posséder le formateur d'adultes: le sens de l'engagement envisagé dans une perspective de vie, l'efficacité des relations interpersonnelles et le désir d'améliorer sa propre pratique par des stratégies innovatrices. Fait à noter, ces trois compétences sont directement pertinentes à la problématique de l'identité professionnelle de ces praticiens. Surtout, la première en importance, c'est-à-dire, le sens de l'engagement envisagé dans une perspective de vie, ramène directement à la question de l'identification du cheminement professionnel du formateur d'adultes au fil des ans.

Ainsi, étant donné, d'une part, l'importance en nombre de cette catégorie des formateurs d'adultes que sont les enseignants et les conseillers et, d'autre part, la nécessité de mieux conscientiser, pour ces derniers, le sens de leur engagement envisagé dans une perspective de vie, il semble d'autant plus impératif de procéder à des études susceptibles de contribuer à une meilleure compréhension de l'identité professionnelle de ces intervenants et ce, par le biais d'investigations plus précises sur la nature de leur cheminement vocationnel. Le présent article s'inscrit précisément dans cette optique; il veut jeter un peu de lumière sur la trajectoire professionnelle de ces formateurs d'adultes (enseignants, conseillers) au fil des ans.

A cet égard, Holland (1985) et Walsh et Holland (1992) fournissent un cadre qui peut s'avérer très utile dans cette tentative pour préciser l'identité professionnelle des formateurs d'adultes, enseignants et conseillers. Les travaux internationalement reconnus et validés de ces chercheurs indiquent que cette classe fort nombreuse de formateurs d'adultes se rattache à un type précis de personnalité, soit la personnalité de type social. Sur la base de ces travaux, le présent article veut mettre en évidence les éléments distinctifs du processus d'évolution vocationnelle propre à cette catégorie de personnalité.

Les données d'une telle recherche peuvent, sous un angle très particulier, contribuer de multiples façons au développement des compétences de ces intervenants. Tout d'abord, elles permettraient à l'éducateur d'adulte de type social de mieux préciser, à chaque étape de sa carrière, son mode particulier d'évolution vocationnelle. Ce faisant, il lui serait peut-être possible de tracer sa trajectoire d'engagement, de se situer dans un passé, un présent et un avenir vocationnels. Conséquemment, il pourrait plus facilement adapter ses stratégies d'intervention et d'enseignement à chacune des étapes de sa trajectoire professionnelle. De plus, étant lui-même davantage conscient de son propre mode d'engagement, le formateur d'adultes serait possiblement amené à prendre en considération, de façon créatrice, des cheminements vocationnels distinctifs de ceux-là même à qui il prodigue enseignement et conseil. Il s'engagerait ainsi, d'une façon encore plus intense, dans une formation continue d'habiletés interpersonnelles adaptées aux diverses situations, contextes et personnes qu'il côtoie dans l'exercice de ses fonctions. De cette façon, l'identification plus particulière du cheminement vocationnel des personnes de type social représenterait pour les formateurs d'adultes (enseignants et conseillers) un outil important de formation à chacune des étapes de leur carrière. Elle constituerait, par ailleurs, un jalon significatif dans un processus de professionnalisation des formateurs d'adultes, processus envisagé comme essentiel par Galbraith et Zelenak (1990). Elle

répondrait, de plus, à une priorité urgente en matière d'éducation des adultes, telle que précisée par Deshler et Hagan (1990): celle de placer la recherche et les programmes de formation dans une perspective de développement du cycle de vie.

Le but du présent article est donc de faire connaître l'identité professionnelle des personnes de type social ainsi que l'évolution vocationnelle des formateurs d'adultes tout au long de leur vie de travail. Il répond à la question suivante: Quelle est la spécificité du développement vocationnel du travailleur appartenant au type de personnalité sociale?

Très peu de recherches ne semblent s'être penchées sur cette question; celles qui s'y sont intéressées, quoiqu'intéressantes à plusieurs égards, n'ont même pas abordé l'identification du développement vocationnel comme tel. Par exemple, l'étude de Entrekin et Everett (1981), menée auprès de 672 professeurs d'universités australiennes suggère qu'avec l'âge, l'engagement professionnel, de même que l'attitude vis-à-vis des méthodes d'enseignement diffèrent. Si on les compare aux adultes dans la vingtaine, les personnes de type social de 30-45 ans ont un engagement professionnel légèrement moins intense et elles favorisent de façon nettement plus marquée des méthodes progressistes d'enseignement. Dollar (1983) démontre, pour sa part, que par rapport à leur début de carrière, les personnes de type social de la trentaine préfèrent aborder les problèmes théoriques en utilisant une méthode de pensée plus rigoureuse ou scientifique. Par ailleurs, les résultats d'une étude menée auprès de 200 professeurs (Pajak et Blase, 1989) font ressortir la grande importance que revêtent les relations interpersonnelles chez les personnes de type social de ce même groupe d'âge. De plus, selon Entrekin et Everett (1981), au moment (entre 45 et 49 ans) où l'engagement professionnel est fortement remis en question et où l'environnement est perçu comme très instable, les personnes de type social accordent davantage de valeurs aux méthodes d'enseignement traditionnelles. Les résultats de la strate d'âge de 50-54 ans indiquent, par rapport aux mêmes thèmes, des changements d'attitudes plus modérés; cette période en serait une d'acceptation de son identité professionnelle et de son milieu de travail. Plus tard, vers 55 ans et plus, les personnes de type social manifestent, selon Entrekin et Everett (1981), une préférence pour des méthodes d'enseignement mixtes, à la fois progressistes et conservatrices. Il y aurait cependant, à cette dernière période de vie au travail, une relative absence d'engagement professionnel.

Ainsi, parmi les quelques rares recherches qui se sont penchées sur le cheminement professionnel des personnes de type social ainsi que des formateurs d'adultes (enseignants et conseillers), aucune ne semble s'être réellement intéressée à l'identification de la trajectoire professionnelle particulière de ces praticiens au fil des ans.

### **Éléments Théoriques**

La perspective d'un développement vocationnel s'étendant au fil des ans rejoint le courant humaniste des conceptions de l'éducation des adultes (Merriam et Elias, 1980). Quant à Beder (1990), il situe ce courant humaniste dans l'un des trois courants philosophiques de l'éducation des adultes (le "Liberal-progressive, le "Counter-critic" et le "Personal growth"), soit le "Personal growth".

L'étude du développement vocationnel des adultes postule en effet, un potentiel illimité de développement chez l'humain, une actualisation continue de ce potentiel, rejetant, tout comme beaucoup d'écrits psychologiques du vieillissement, la conception endogène ou de décroissance irréversible du développement. La présente étude se place aussi en marge du modèle compensatoire qui restreint le développement à un processus de compensation qui a pour objectif de réduire les déficits causés par le hasard et l'usure de la vie.

C'est dans le courant du développement continu que se situe cette recherche. Le développement y est synonyme d'une évolution permanente (Heer et Cramer, 1982; Lewis et Gilhousen, 1981), répondant à une poussée intrinsèque continue (West et Graziano, 1989; Overton et Reese, 1981). Cette poussée continue se produit avec une intensité équivalente au fil des âges (Kenny et Campbell, 1989; Levinson, 1978) et est accompagnée de variations infinies de modalités et de rythmes (Digman, 1989; Nesselroade et Von Eye, 1985). La période adulte ne peut plus être considérée comme la cessation du développement mais plutôt comme une période de vie programmée pour une future croissance (Labouvie-Vief, 1986).

Ce qui peut être dit du développement en général, peut s'appliquer de façon plus spécifique au développement vocationnel et au choix de carrière. Les théories développementales vocationnelles sont plus récemment passées de théories plus exclusivement centrées sur des contenus à des théories de contenus et de processus (Minor, 1992). La présente étude portant sur le développement vocationnel des personnes de type social s'apparente à ce courant. Basée en grande partie sur le modèle de Riverin-Simard (1990, 1984), elle souscrit à une définition du développement envisagé comme un processus visant une meilleure adéquation, d'une part, entre ce que l'expérience de croissance et d'exploration de l'individu l'a amené à considérer comme "approprié" et, d'autre part, les réponses de l'environnement à ces besoins et attentes (Super, 1990; Crites, 1983; Krumboltz, 1979; Ginzberg, 1972; Tiedeman et O'Hara, 1963). Dans ce contexte théorique, la maturité vocationnelle devient un concept dynamique et s'éloigne du caractère monotone ou monolithique que certains lui ont conféré. Tout en conservant une certaine stabilité, elle évolue dans une redéfinition continue des buts, des compétences, des préférences vocationnelles, de l'image de soi et des rôles (Bordin, 1990; Super, 1990; Ginzberg, 1972). Dans ce même contexte théorique, les transitions professionnelles sont envisagées comme autant de périodes marquant les changements de vie au travail qui se situent tout au long des diverses étapes et qui s'expliquent surtout, selon Riverin-Simard (1993) par l'un ou l'autre des quatre modes d'interaction personne-environnement, soit l'analogique, le relationnel, l'organique et le transactionnel. L'adaptation à la carrière s'opère ainsi à travers un enchaînement de petits cycles qui viennent nuancer les macro-stades des théories vocationnelles de type linéaire (Minor, 1992). Ces mini-cycles s'adaptent mieux aux caractéristiques propres du développement vocationnel de l'adulte de notre temps, amené, comme le précise Tiedeman et Miller-Tiedeman (1984) tout au long de son cheminement à des phases nouvelles d'exploration, de différenciation et d'intégration de sa réalité propre et de la réalité commune qu'il partage avec d'autres.

La présente recherche emprunte, par ailleurs, un postulat central aux théories typologiques de la personnalité (une des sept conceptions de la personnalité, selon Clapier-Valladon, 1986) qui préconisent la présence de types permettant de regrouper les individus, tout en respectant leur complexité et leur unicité; parmi celles-ci, la présente recherche s'appuie sur la conception de la typologie des personnalités vocationnelles de Holland (1985) qui comprend six types de personnalité, les types réaliste, investigatif, artistique, social, entreprenant et conventionnel. Walsh et Holland (1992) décrivent ainsi le type social auquel se rattache les formateurs d'adultes exerçant des fonctions d'enseignants ou de conseillers. Les préférences des personnes de type social vont aux activités spécialisées dans l'assistance à offrir à autrui: informer, former, développer, guérir ou enseigner. Elles aiment les occupations orientées vers les contacts humains comme celles de l'enseignant, du travailleur religieux, du conseiller d'orientation, du psychologue clinicien, du travailleur social, du thérapeute. Elles sont douées pour les contacts sociaux et possèdent souvent peu de talents pour la mécanique et les sciences. Elles ont en aversion les activités explicites, ordonnées, systématiques comportant l'utilisation de matériaux, d'outils ou de machines.

### **Éléments Méthodologiques**

Schéma de recherche. Afin de pallier aux lacunes des approches longitudinales et transversales, cette recherche emprunte à deux des méthodes séquentielles proposées par Schaie (1984), les méthodes dites "cross-sequential" et "time-sequential". Pour répondre à la première méthode, les sujets ont été divisés en neuf cohortes et observés par rapport à une même variable, à une période donnée; cette méthode appelée "cross-sequential" suppose que les facteurs de changement sont reliés, non pas à l'âge, mais à la cohorte au moment de l'observation. La seconde méthode a été utilisée de la façon suivante: chaque cohorte a été étudiée à trois moments différents: le moment présent, dans une rétrospective de cinq ans et dans une perspective de cinq ans. Cette méthode dite "time-sequential" facilite l'observation des détails de chaque séquence et la mise en relief de la continuité globale du développement, ce qui a pour effet de diminuer l'aspect statique de la méthode "cross-sequential". Par ailleurs, un nombre d'années précis de cinq ans a été choisi pour la rétrospective et la perspective et ce, pour deux raisons: 1. éliminer les narrations fantaisistes d'événements relevant d'un passé lointain; 2. contrer les trop grandes différences individuelles dans l'appréciation du temps. Nardi (1973) suggère à cet égard un écart situé entre deux à cinq ans pour les études de de type.

Échantillon. L'échantillon du présent projet consiste en 109 adultes québécois choisis au hasard et répartis selon neuf strates d'âge (de 23-27 ans à 69-67 ans); ces sujets ont été répartis, a priori, également selon trois autres variables, soit le sexe, la classe sociale d'appartenance (défavorisée, moyenne et aisée) et le secteur de travail (privé, public et parapublic). Quant à la répartition des sujets selon la variable âge, il faut noter, tout comme le font la majorité des chercheurs (Lerner et Lerner, 1989; Birren et Schaie, 1985) que l'âge chronologique est un critère-indice et aucunement causal. Quant à l'identification des sujets appartenant au type de personnalité social, nous avons emprunté à une typologie psychologique de la personnalité, la typologie des personnalités vocationnelle de Holland (1985).

Pour identifier l'un ou l'autre des six types de personnalité vocationnelle, Holland propose des méthodes qualitatives et quantitatives validées. Mais, fait à noter, les méthodes qualitatives se sont avérées plus efficaces que les méthodes quantitatives telles les inventaires de personnalité ou d'intérêts (Holland, 1985, p. 83). Dans la présente étude, le type de personnalité a donc été établi en combinant deux méthodes qualitatives validées et suggérées par Holland, à savoir d'une part, l'identification de la profession exercée et, d'autre part, l'histoire de vie occupationnelle. Ainsi, on a tenu compte à la fois: 1. de la profession exercée actuellement et 2. de celle (s) occupée (s) depuis les cinq dernières années. Avec ce double critère, l'échantillon se compose donc de sujets dont la (les) profession (s) exercée (s) depuis les cinq dernières années se situent dans une seule et même catégorie (type dominant) professionnelle. L'équivalence de ces catégories avec les six types de personnalité est basée sur la Classification canadienne descriptive des professions (CCDP). Cette typologie de personnalités vocationnelles a l'avantage d'être directement liée à la problématique des travailleurs et, surtout, d'être validée par au-delà de 500 recherches menées dans près de 10 pays occidentaux et orientaux (Walsh et Holland, 1992).

Cueillette des données. Elle consiste en des entrevues semi-structurées (enregistrées), d'une durée moyenne de 55 minutes. Ces entrevues, de type semi-structuré, portaient sur la formation ou l'expérience professionnelle et les perspectives de carrière à moyen terme; elles englobaient une rétrospective et une perspective de cinq ans chacune.

Traitement des données. Ce traitement se situe dans l'approche qualitative. Pour l'analyse de contenu, la présente recherche a suivi le processus de catégorisation et de classification correspondant au modèle A identifié par l'Ecuyer (1987, p. 57). Il s'agit du modèle ouvert dans lequel les catégories proviennent du matériel analysé, à partir de regroupements successifs des énoncés, en se basant sur leur parenté ou similitude de sens, les uns par rapport aux autres. Les thèmes utilisés sont précisés tout au long de la présentation des résultats.

Les entrevues ont été analysées à l'aide d'une grille construite a posteriori selon le procédé d'analyse comparative de Horth (1986) dans laquelle chaque information est comparée à l'information déjà relevée dans le discours des sujets précédents. Lorsque l'information est répétitive, nous l'associons alors aux réponses précédentes; si elle apporte un élément de nouveauté, nous créons une autre catégorie. Notons enfin que notre analyse met l'accent sur l'univers individuel et non sur l'incidence que peuvent avoir les structures sociales par rapport à la courbe d'existence des individus. Selon la terminologie de Clapier-Valladon (1986), il s'agit d'une analyse de type surtout *psychobiographique* (centrée sur le vécu de l'individu) plutôt qu'*ethnobiographique* (centrée sur l'expression des modèles culturels).

## Resultats

D'une façon globale, les données de la présente recherche corroborent en un sens celles de Walsh et Holland (1992). Tout au long du cheminement professionnel des personnes de type social, dont font partie les formateurs d'adultes (enseignants, conseillers), on retrouve sensiblement les mêmes caractéristiques statiques décrites par ces auteurs: elles privilégient les activités sollicitant des compétences interpersonnelles et délaissent les

activités à caractère ordonné, systématique ou impliquant du matériel et des outils. Par ailleurs, différemment de Walsh et Holland (1992) qui n'ont pas étudié l'aspect longitudinal des personnes de type social, il ressort également de cette étude deux autres observations majeures inédites. Les personnes de type social accordent généralement plus la priorité à leur savoir-être vocationnel (ensemble des attitudes et habiletés cognitives mises à la disposition de la société) lié à des habiletés interpersonnelles qu'à leur savoir-faire vocationnel (ensemble des connaissances, techniques ou expériences pertinentes). Bien que ce savoir-être relationnel ne constitue qu'une partie de leur façon d'être, il semble néanmoins représenter un dynamisme fondamental qui amène ces personnes à valoriser surtout leurs habiletés interpersonnelles et à rechercher des contextes qui en permettent l'expression. Une seconde observation, caractéristique d'un mouvement évolutif particulier du développement vocationnel des personnes de type social, révèle que le rapport aux activités à caractère explicite, ordonné, impliquant des matériaux et de la mécanique subit de légers changements avec le passage du temps. Ces activités détestées dans la première moitié de la vie au travail sont l'objet dans les dernières étapes, d'une réappropriation progressive.

Dans les rubriques qui suivent, nous présentons les résultats détaillés par strates d'âge. La trajectoire vocationnelle des personnes de type social, incluant les formateurs d'adultes (enseignants, conseillers), est sommairement décrite et illustrée par des extraits d'entrevue.

#### Transposition du savoir-être vocationnel

Les personnes de type social de 23-27 ans (n=7) tout comme leurs pairs de la même strate d'âge, traversent une transition majeure, celle de leur insertion sur le marché du travail. Les personnes de type social y arrivent avec l'intime conviction qu'elles doivent mettre intégralement à la disposition de la société ou de leur organisme-employeur les particularités de leur savoir-être ainsi que l'unicité de leur personne et ce, pour le bien-être des individus ou de divers sous-groupes de la collectivité.

Quand je commence à travailler...peu importe l'endroit...j'ai une personnalité...j'ai une individualité...en partant, c'est important que je reste tel que je suis [ton insistant sur les derniers mots]...c'est comme cela que je pourrai être utile.

Cette volonté de transposition de leur savoir-être relié à des habiletés interpersonnelles s'accompagne parfois d'une certaine insécurité devant les réactions imprévisibles de l'environnement de travail, insécurité qui se mute, en d'autres occasions, en une confiance de pouvoir s'appuyer sur une compétence particulière, celle de leur savoir-être relationnel.

Je ne savais pas comment est-ce que le monde allait me prendre...ni comment j'allais les prendre...dans le travail, ce n'est pas tout le monde qui peut t'aimer non plus.

C'est rare que je ne m'entends pas avec une personne...ça a toujours été comme ça...je n'essaie pas de juger une personne...j'aime mieux la comprendre...donc, ça devrait bien aller.

Par ailleurs, en cette période d'insertion socio-professionnelle, les jeunes adultes de type social souhaitent vivement se retrouver dans un climat de travail harmonieux où ils pourront transposer efficacement leur savoir-être relié aux habiletés interpersonnelles.

Je veux me retrouver dans un climat de confiance pour que je puisse répondre à mes exigences personnelles face au travail.

Il y a beaucoup de compétences qui vont se développer seulement dans un climat favorable.

Parallèlement, une des difficultés majeures que les personnes de type social soulignent relativement à la transposition de leur savoir-être est celle d'oeuvrer dans un milieu où les relations interpersonnelles sont tendues et où les possibilités de contact avec les collègues ou patrons sont très rares.

La première année, ça été très difficile parce que j'étais toujours à me demander si j'aimais cela...pas à cause des tâches...à cause du climat...j'avais toujours envie de changer de job...je n'étais jamais bien.

Travailler sans un bon climat de travail, ça nous porte à vouloir fuir...ce n'est pas intéressant, je veux surtout fuir...fuir ce climat-là...parce que j'ai l'impression qu'avec les personnes ici, ça va toujours être sensiblement pareil.

#### Recherche d'une culture organisationnelle valorisant les relations interpersonnelles

Les personnes de type social de 28-32 ans (n=10), tout comme leurs pairs de la même strate d'âge, semblent être à la recherche d'un chemin prometteur. Suite aux premières années passées sur le marché du travail, elles essaient d'identifier un champ d'activités professionnelles davantage relié à leurs habiletés interpersonnelles, en modifiant par exemple, de façon substantielle, l'orientation de leur trajectoire professionnelle.

Je vais reprendre mes études...peut-être qu'au bout, j'aurai des difficultés à affronter...mais je n'ai pas peur de ça...je me dis: enfin, je vais vraiment travailler avec l'être humain.

J'ai donné ma démission ici...j'ai décidé d'orienter ma carrière tout autrement...pour moi, la possibilité de rendre mon travail plus humain, c'est ma plus grande préoccupation actuellement.

Une culture organisationnelle qui valorise les relations interpersonnelles leur apparaît comme un chemin prometteur. Les uns y puisent assurance, d'autres ressentent la nécessité d'un changement et envisagent de déployer des efforts pour humaniser davantage leur travail.

Quand c'est humain à mon travail, comme là...tout le monde est bien...je ne me tracasse plus pour le reste, car je suis assurée que mon rendement sera bon...que l'organisation de mon travail sera bonne...et que tout va s'ensuivre.

Après quelques années, je suis plus conscient que la structure...la bureaucratie...ça déshumanise le travail...mais j'espère bien l'améliorer en faisant des efforts personnels...et en le demandant aux autres...de façon à rendre mon travail plus humain.

Cette recherche d'un chemin prometteur conduit la personne de type social à prendre davantage conscience, au fil de l'expérience, de la hiérarchie de ses valeurs, de ses ressources personnelles, de son unicité.

C'est beaucoup plus important pour moi le côté humain...où je travaille, je veux avoir ma place comme tout le monde...je veux être bien dans ma peau...c'est beaucoup plus important que d'avoir un salaire plus avantageux...car de toute façon,

une promotion ne compensera jamais pour toutes les relations que je peux avoir avec les gens... jamais [ton insistant sur le dernier mot].

J'ai eu une période d'adaptation... ça n'a pas été toujours facile... mais... cette période m'a aidée à mieux connaître ma valeur réelle.

Après quelques années d'expérience... et de contact ici... je suis davantage conscient de mon individualité.

La stratégie de recherche d'un chemin prometteur par les adultes de type social est fondamentalement interrelationnelle: les deux parties moi-milieu sont conçues comme devant être affectées par leur interaction. La valorisation personnelle ne peut se réaliser qu'en interrelation avec les autres.

Dans le travail si on n'a pas la possibilité d'être utile pour les gens, pour le milieu dans lequel on vit... alors ça ne donne absolument rien de faire ce qu'on fait... on cherche tout le temps à mieux s'épanouir à travers ce que l'on fait... si on ne fait rien qui soit utile, alors ça ne donne absolument rien... si on n'a pas cette possibilité là, c'est foutu.

Etre utile à quelqu'un, c'est important pour moi... c'est un être humain que je veux être... dans toute sa plénitude... et j'ai toujours voulu être utile à mon prochain.

### Course à la reconnaissance des habiletés interpersonnelles

Les personnes de type social de 33-37 ans (n=14), tout comme leurs pairs de la même strate d'âge, semblent vivre une étape de vie au travail associée à une course vocationnelle, ce qui les amène parfois à fonctionner par défis comme pour épouser le plus possible le rythme de la course.

Moi je marche par défis maintenant... je m'utilise mieux... je n'étais pas comme ça dans les premières années... maintenant, il s'agit que tu me dises: "tu n'es pas capable de faire ça" pour que je le fasse... des fois je vais foncer... je vais m'essayer... ça m'aide à avancer (ton joyeux).

La stratégie de la course des personnes de type social correspond à un processus d'interrelation. Elles associent étroitement la réussite de la course vocationnelle à une intensification de la qualité des influences réciproques moi-milieu. Elles fournissent, par exemple, des efforts accrus et soutenus pour rendre ces interinfluences fécondes.

Si je suis honnête avec des gens... et que je fais attention pour toujours y aller travailler en chantant... c'est rare maintenant que je dispose d'un client sans avoir dit un mot drôle, une histoire, une chose encourageante... si tu reflètes le bonheur, on n'a pas à se tracasser... j'ai juste à laisser faire et je vais influencer les gens... je me sens aimé par mes clients... et moi, je les aime... ça se sent.

Les buts de la course vocationnelle des personnes de type social semblent surtout rattachés à l'obtention de la reconnaissance de leur savoir-être relationnel, reconnaissance qui passe parfois par l'accès au pouvoir, par une collaboration concertée avec la hiérarchie ou par une participation sur un plan plus élargi à des projets sociétaux.

Plus on monte dans l'échelle sociale de travail... plus on est utile au travail... ça... il ne faut pas se le cacher.

J'ai l'impression que les cadres, et moi-même, travaillons pour aider à améliorer... à bâtir... l'utilité sociale est, à ce moment-là, très, très importante.

...je pourrais apporter mon concours à un autre niveau...à un niveau plus large...avec ma sensibilité...et tout...et tout...par exemple, ça fait plusieurs années que je veux faire un programme de lutte contre l'alcoolisme...je voudrais sensibiliser les classes ouvrières à ce problème ainsi que le syndicat....

Dans certains cas, cette stratégie d'interrelation empruntée par les personnes de type social résulte déjà en des effets bénéfiques et les chances de réussir cette course vocationnelle, et d'obtenir prochainement la reconnaissance de leur savoir-être relationnel, semblent maintenant plus élevées.

L'épanouissement au travail...moi c'est la plus belle chose que j'ai découverte...être à l'écoute des gens...j'ai eu les plus belles joies depuis que je fais ce travail.

C'est sûr...les premières années...ce n'était pas pareil...aujourd'hui, j'ai atteint un maximum d'épanouissement au travail.

En d'autres occasions cependant, des menaces sérieuses à la réussite de la course vocationnelle sont identifiées, par exemple la lourdeur organisationnelle.

Il y a beaucoup de choses à faire...ils sont là les défis, ils sont omniprésents...mais mes interventions par rapport aux défis s'en vont en se dégradant...c'est très difficile de faire avancer ou modifier les choses...c'est peut-être à cause de la structure de la boîte...il y a une forme de dépendance au conseil du trésor...au conseil d'administration...notre intervention professionnelle est décaïté là-dedans...pourtant le défi ne cesse d'être là...ça devient doublement frustrant.

### Essai de nouvelles lignes directrices basées sur une lecture de l'utilité sociale

Les personnes de type social de 38-42 ans (n=14), tout comme leurs pairs de la même strate d'âge, semblent vivre une étape de vie au travail associée à l'essai de nouvelles lignes directrices. Elles ressentent une certaine obligation de faire le point sur leur cheminement vocationnel, selon des principes reformulés à la lumière des expériences accumulées au fil des ans.

C'est toujours cette question-là maintenant que je me pose: est-ce que le travail que je fais m'épanouit ou m'abrutit...est-ce que j'atteins quelque chose de nouveau...est-ce que je me développe...est-ce que je m'épanouis?

Au cours des années, on arrive...non pas à s'ajuster ou à s'adapter...mais surtout à mieux se comprendre soi-même...dans le sens qu'on peut mieux savoir ce qu'on peut faire et ce qu'on ne peut pas faire.

Quant à la nature des nouvelles lignes directrices que les personnes de type social voudraient dorénavant redéfinir, afin de parfaire leur savoir-être lié aux habiletés interpersonnelles, elles seraient basées sur une lecture expérimentée de leur utilité sociale. Cette dernière est d'ailleurs considérée comme une condition essentielle à un sain fonctionnement professionnel.

Pour moi, c'est important...quand le travail est entrepris...j'ai confiance déjà dans la qualité du travail que je fournis...surtout, j'aime bien avoir une influence...une utilité...sur les autres...je pense que je vais rechercher cette possibilité d'influencer dans toutes les occasions qui me sont données.

Si j'ai des préoccupations sociales...c'est une belle chose en soi...mais si je ne peux pas atteindre les décideurs...ou bien...si je ne peux pas avoir une certaine influence qui me permette d'atteindre des politiques...eh! bien! je ne peux pas m'épanouir au travail...je peux m'épanouir seulement si je suis utile...il faut que je vise ça.

Les nouvelles lignes directrices envisagées en fonction de leur utilité sociale prennent tout leur sens dans la qualité des rapports humains qui est relevée ici avec beaucoup plus d'insistance que dans les strates précédentes.

Les gens qui te font confiance, t'aident à avoir confiance en toi...si tu rencontres des gens qui t'écrasent ou qui doutent de toi, ce n'est pas bon...si les gens doutent de toi, je trouve que c'est normal qu'on se sente abaissé...mais moi, si les gens ont confiance en moi, je trouve que c'est automatique...je me sens des ailes.

En d'autres occasions, la lecture expérimentée de leur utilité sociale amène les personnes de type social à s'inquiéter vivement pour leur situation actuelle et à venir. Elles se sentent ainsi parfois momentanément dépourvues de nouvelles lignes directrices permettant un développement accru de leur savoir-être lié à des habiletés interpersonnelles.

C'est tellement froid ici que ce n'est pas possible...lorsque je suis arrivée ici, je me suis dit: bon, eh bien! je vais rester travailler dans mon coin...je ne sais plus quoi faire...le climat est tellement impersonnel que personne ne pourrait s'apercevoir si je suis malade ou pas...c'est strictement chacun ses affaires.

Je me demande si je vais rester ici...cela me tracasse beaucoup...je vois le sort peu privilégié qu'on donne aux gens en fin de carrière ici...on les éloigne du public...on se fiche d'eux...cela m'inquiète parce que je me demande si je vais rester dans cet emploi...de peur d'avoir plus tard le même sort qu'eux...il me faut lutter...je ne sais pas encore comment...pour éviter d'avoir le sort peu enviable des aînés de l'organisation.

#### Identification du fil conducteur: priorité accordée aux habiletés interpersonnelles

Les personnes de type social de 43-47 ans (n=12), tout comme leurs pairs du même groupe d'âge, semblent en quête du fil conducteur de leur histoire professionnelle dont elles cherchent à saisir le sens. Cette recherche d'un fil conducteur semble être reliée à une sensation de passage, de point tournant.

Je suis en période de transition...je me regarde faire...le passé, l'avenir...il y a des choses que je n'aime pas.

Il y a trois à cinq ans, je menais les opérations, je n'avais même pas le temps de me poser des questions...il fallait que ça marche...mon déroulement de carrière se faisait de façon très spontanée...maintenant, je réfléchis à tout ça...je suis plus conscient de toute sorte de choses...je suis plus à même d'analyser...ma situation...alors que dans les années antérieures, je devais agir vite.

Pour les personnes de type social, le fil conducteur de leur histoire vocationnelle aurait été marqué par le souci d'accorder la priorité à leur savoir-être vocationnel, et plus particulièrement, à leurs habiletés interpersonnelles.

Le sens humain...le rendement humain est très important...je mentionnerais même que cela a toujours été la priorité dans mon travail.

Pour moi...je me suis vite aperçue que le travail devient une valeur...uniquement dans la mesure où je rends les autres meilleurs...bien...et heureux.

L'analyse du fil conducteur des adultes de type social les amène également à prendre conscience que, tout au long de leur trajectoire, le contact humain positif s'avère une condition de base de la réalisation de soi.

Je travaille avec des étudiants...évidemment...j'ai l'impression que ce que je leur donne leur est très utile...et cette impression me fait très chaud au coeur...ça me motive à me dépasser.

Les personnes de cette strate d'âge reconnaissent qu'elles ont été régulièrement motivées à s'engager sur un plan plus collectif qu'individuel.

Pour aider l'individu...j'aurais toujours le goût de travailler davantage sur le milieu plutôt que sur un individu...je veux dire...sur le côté de la restructuration sociale...et moins sur les contacts individuels.

Par ailleurs, au sein de cette analyse du fil conducteur de leur histoire de vie au travail, les adultes de type social semblent chercher à développer d'autres avenues qui viseraient à donner un caractère plus explicite, plus tangible, plus visible à leurs actes professionnels.

C'est quelque chose que je considère important de jouer un rôle visible [ton insistant sur ce dernier mot] dans l'entreprise...presque aussi visible que n'importe quel corps de métiers ici...surtout au niveau du développement des ressources humaines qui est mon secteur d'activité...par exemple, un programme bien clair...bien précis...bien visible...qui impliquerait beaucoup de monde.

Je vois la planification d'une intervention comme étant une présence nécessaire...mon action ne devrait pas être seulement à court terme...comme répondre aux urgences des gens...mais beaucoup plus à long terme...pour pouvoir avoir plus l'impression de déboucher sur du concret...sur de l'humain concret...aussi concret là...que les gens qui bâtissent cet édifice là-bas.

#### Accentuation de la spécificité des habiletés interpersonnelles

Les personnes de type social de 48-52 ans (n=11), tout comme leurs pairs de la même strate d'âge, s'emploient à une modification de trajectoire professionnelle qui se manifeste, de prime abord, lorsque ces personnes témoignent d'une altération globale de leur conception du travail.

J'ai changé...je n'ai pas toujours eu cette philosophie de vie au travail.

J'ai moins d'illusions que j'en avais...en ce sens que je ne pense pas que je vais changer le monde...mais ce détachement de vouloir absolument de changer le monde me permet de travailler mieux...

Les personnes de type social modifient généralement leur trajectoire professionnelle dans le sens d'une accentuation de la spécificité du savoir-être vocationnel lié aux habiletés interpersonnelles. Elles soulignent, par exemple, de façon constante l'utilité sociale de ce savoir-être.

Je voulais davantage voir une dimension sociale...une utilité sociale...c'est une motivation pour moi...quand j'ai constaté que, de plus en plus, les problèmes

devenaient purement politiques, et qu'ils n'étaient plus de nature à permettre que j'intervienne pour améliorer les choses... bien là! j'ai quitté... je me suis dit: ici, il y en a d'autres qui vont profiter de mes expériences... ici définitivement... je considère que je joue un rôle éminemment social.

Je ne pensais pas que c'était si important que ça pour moi l'utilité sociale... j'accorde beaucoup d'importance à l'utilité sociale... sentir que ce que je fais ne serait pas utile, cela ne se peut presque pas.

Cette valorisation de leur savoir-être relationnel s'accompagne d'une reconnaissance de l'utilité sociale de chaque travailleur y compris ceux qui utilisent des techniques, des matériaux, des appareils.

De plus en plus, je crois que chaque personne a son rôle à jouer quel que soit le travail... je crois beaucoup à l'apport d'une autre personne... à l'apport de chacun dans la société... j'ai beaucoup d'admiration par exemple, pour la personne qui est... [ici le sujet énumère trois emplois nécessitant l'utilisation de matériaux d'outils ou d'appareils]... cela m'émerveille beaucoup la complémentarité des rôles sociaux... ce que je fais n'est pas plus important que ce que l'autre fait... ce qui est important... c'est que chacun fasse ce qui est attendu de lui.

Contrairement au mouvement noté dans le stade précédent, les adultes de type social de ce stade se déclarent hostiles à l'idée de devoir forcément rendre explicites et opérationnels leurs actes professionnels, les considérant, à toutes fins pratiques, très difficiles ou même impossibles, à comptabiliser ou évaluer.

L'utilité sociale de mon travail, c'est difficile à évaluer... les gens n'en voient pas facilement l'utilisation immédiate... même nous...

Je me dis souvent: il ne faut pas chercher à voir les résultats immédiats de mon influence sur autrui... c'est à long terme... alors, on voit ou on sent davantage l'influence... puis le mieux est de poursuivre son travail du mieux qu'on peut... et finalement se dire: au fond, le travail va toujours réussir à influencer positivement quelqu'un.

Par ailleurs, afin de mieux se garantir une réelle spécification de leur savoir-être relié aux habiletés interpersonnelles, les personnes de type social tiennent à davantage bonifier ce savoir-être, car selon ces dernières, il s'avère, tout compte fait, le seul véritable outil de base leur permettant d'avoir un impact réellement positif sur l'entourage.

Je suis heureux dans mon travail... mais je suis loin d'être satisfait par rapport à tout l'aspect humain que je pourrais mettre à la fois pour moi... et pour les autres... dans mon milieu de travail.

Ce qui est important, c'est de toujours respecter la personne au travail... je ressens cela... et j'aimerais que d'autres puissent aussi le ressentir... on peut découvrir chez la personne des possibilités que l'on ignore... juste par le fait de la respecter.

### Démonstration de l'utilité sociale des habiletés interpersonnelles

Les personnes de type social de 53-57 ans (n=12), tout comme leurs pairs de la même strate d'âge, sont à la recherche d'une sortie prometteuse de leur trajectoire professionnelle. Elles s'appuient, pour ce faire, sur l'utilité de leur travail pour la société actuelle et pour les générations à venir.

Je suis persuadée que c'est utile ce que nous faisons pour la société...on peut maintenant améliorer la vie des gens...et ceci aura des répercussions sur les enfants.

Le contexte social tel qu'il est aujourd'hui pèse sur moi...sur ma génération...qu'on le veuille ou non...tout se passe dans la société...je me sens un peu responsable...et je cherche à ce que la société soit meilleure.

Une façon importante de démontrer cette utilité sociale est de mettre en évidence qu'elles ont su réaliser une certaine harmonie entre leurs aspirations personnelles et certaines prescriptions socio-professionnelles, même les plus ardues pour elles, en particulier celles qui comportent un caractère systématique et ordonné, impliquant la manipulation de matériaux, d'outils et de la mécanique.

J'ai fait tout un parcours très diversifié...j'ai travaillé dans divers milieux...dans l'industrie, dans les organismes gouvernementaux...et à un moment donné de ma vie, j'ai senti le besoin de ramasser tout ça et de me consacrer à l'enseignement...comme enseignant agricole, on aide à comprendre comment travailler avec la nouvelle machinerie...comme ça [ainsi]...avec cette machinerie-là...on peut améliorer le travail...et la vie des producteurs agricoles.

J'ai cette responsabilité d'amener les gens à prendre conscience des valeurs coopératives et à les sauvegarder...mais [ton insistant sur ce dernier mot], je fais ceci...à travers un aspect davantage financier...et plus technologique.

Parallèlement à cette préoccupation de vouloir démontrer qu'elles arrivent ou arriveront à harmoniser leurs aspirations avec certaines préoccupations socio-professionnelles ardues pour eux, les adultes de type social font ressortir certaines caractéristiques de leur personnalité qui les favorisent dans cette démonstration de l'utilité sociale de leurs habiletés interpersonnelles. Ainsi tiennent-elles à souligner la richesse de leur savoir-être vocationnel spécifique.

A mon âge, je suis assez stabilisé du côté humain...j'ai atteint un certain niveau depuis au moins une dizaine d'années...et j'ai appris à avoir grandement confiance en moi...dans mes contacts avec les gens...surtout j'ai une perception assez rapide de la nature des gens.

Je n'ai jamais eu d'accrochages avec les employés...je n'ai jamais eu de difficultés même si on a beaucoup de jeunes maintenant qui ont été embauchés...personne n'est gêné avec moi...ils vont me demander n'importe quoi...on n'a jamais d'obstinations ou des contrariétés.

Enfin, les personnes de type social déclarent parfois qu'elles ont déjà réussi à rencontrer toutes les exigences du travail. De ce fait, elles ont l'impression d'avoir démontré, du moins à elles-mêmes, l'utilité sociale de leur savoir-être relié à des habiletés interpersonnelles et elles en ressortent épanouies.

Être heureux de ce qu'on fait...à venir jusqu'à date, c'est ce que je ressens...ce n'est pas un enrichissement matériel...c'est un enrichissement du travail accompli...être heureux parce qu'on a fait un travail qu'on imagine être celui qu'on aurait dû faire normalement sans avoir d'arrière pensée...mes expériences antérieures, j'en suis heureux...alors, je ne regrette pas tout ce que j'ai fait à venir jusqu'à date...cela a été un enrichissement...je n'ai aucun regret.

En d'autres occasions, cette recherche d'une sortie prometteuse leur semble compromise. La démonstration de l'utilité sociale de leurs habiletés interpersonnelles ainsi que l'harmonie entre leurs aspirations personnelles et certaines prescriptions socio-professionnelles leur paraissent impossibles à réaliser. Certaines n'ont plus de défis stimulants et vivent un certain désengagement professionnel.

J'ai 57 ans...je doute fort d'être en mesure de jouer un rôle important dans l'organisation...pour tout de suite...et pour les prochaines années.

On [les patrons] ne tient pas assez compte du qualitatif...de l'humain...qui est sous ça [la performance]...on donne beaucoup...beaucoup trop d'importance au quantitatif.

Si je ne découvre plus de défis...comme là, là [présentement]...je commence à décroître dans mon rendement.

### Conciliation du savoir-être relationnel et de ses opposés

Les personnes de type social de 58-62 ans (n=16), tout comme leurs pairs du même groupe d'âge, semblent procéder à un mouvement migratoire devant les amener graduellement vers les tout premiers moments de leur retraite. Tout en souhaitant demeurer actives, elles pressentent l'éventualité qu'il puisse en être autrement.

Je pense que ce que j'avais à faire ici [marché du travail] est fait...ce que j'avais à donner de ma personne est fait...je vais plutôt maintenant penser à m'orienter vers autre chose.

Durant ce mouvement migratoire, le discours professionnel de type social prend une couleur particulière. Il continue à mettre en évidence un savoir-être relié aux habiletés interpersonnelles; mais, cette fois-ci, il fait surtout valoir l'importance, voire même la nécessité, de se préoccuper du contexte dans lequel évolue ce savoir-être, c'est-à-dire un contexte incluant des éléments autant humains (éléments privilégiés) que matériels, techniques ou structuraux (éléments opposés à leurs intérêts premiers, selon Walsh et Holland, 1992). Les adultes de cette strate d'âge prennent de plus en plus conscience (et c'est là la particularité de cette strate d'âge) que ces deux réalités, privilégiée et opposée (les éléments à caractère humain et interpersonnel et les éléments à caractère matériel, technique ou structural), font partie inhérente du même contexte ou des coordonnées globales de la vie au travail.

On s'achemine vers de meilleurs moyens [nouvelle technologie] pour aider les gens...les connaissances évoluent...la société change...il faut ajuster notre travail en conséquence.

Eh puis, l'humain qui a immédiatement besoin d'aide, qu'est-ce qu'il devient?...ce n'est pas statique...ça ne peut être reporté comme de simples questions administratives ou déconnecté comme des appareils...c'est très dynamique...on doit toujours s'acheminer vers...un effort de refaire...un peu...comme...un lien entre le statique et le dynamique.

Par ailleurs, soucieuses de concilier leur savoir-être et ses opposés, les personnes de type social voient une certaine urgence à oeuvrer sur la structure même de la société reconnaissant son influence indéniable sur les gens.

L'influence que les gens subissent, c'est l'influence de la société en général.. je doute que l'on ait une réelle influence sur les gens...sans passer d'abord par le collectif..la structure.

Il y a des problèmes dans toute l'organisation sociale...prenez, par exemple, la médecine, elle n'est pas organisée pour traiter les vieux..il n'y a pas de médecins qui connaissent les véritables maladies des vieux.

Durant ce mouvement transitoire, visant une conciliation de leur savoir-être et de ses opposés et accordant une plus grande attention à la globalité du contexte, les personnes de type social semblent, du même coup, se préoccuper davantage de leur propre lieu d'appartenance.

Ma plus grande anxiété...c'est de ne pas être acceptée par les jeunes qui travaillent ici...car je ne voudrais pas laisser mon travail pour tout l'or au monde...quand je suis au travail..j'oublie tout..j'oublie complètement toute l'autre partie de ma vie.

Par ailleurs, les personnes de type social, en ce mouvement migratoire les amenant vers les tout premiers moments de leur retraite, offrent certaines leçons de vie. Ces dernières ont surtout trait à une façon plus avertie d'exercer un savoir-être vocationnel qui leur est typique, à savoir celui qui est lié à des habiletés interpersonnelles.

Les rapports entre humains...les interrelations...c'est très fluctuant..il faut toujours investir dans sa relation personnelle avec les gens.

J'aime qu'on m'aime...puis moi j'aime les autres...j'essaie de ne rien faire pour les contrarier pour qu'ils puissent, eux aussi, se sentir aimés autant que moi je les aime...je ne veux pas les écraser à cause de mon âge..il faut leur donner la chance.

En d'autres occasions, ces leçons de vie proposées par les personnes de type social sont surtout à l'effet que les relations interpersonnelles harmonieuses ainsi que l'entraide doivent se perpétuer.

Le désir d'aider..je ne sais pas si on réussit toujours à transmettre ce dynamisme-là aux jeunes..il faut qu'ils fassent aussi leur expérience dans le milieu mais...pour moi, je leur dis...c'est quelque chose de très important et je vais continuer ça.

Il faut se préoccuper du bien-être des autres...il faut avoir confiance qu'on peut vraiment aider les gens à un mieux-être.

Enfin, les principales autres leçons de vie léguées par les personnes de type social sont à l'effet que le sentiment d'utilité sociale s'avère un besoin fondamental.

Avoir un certain statut social que te rend nécessaire aux autres...et réussir à faire en sorte qu'un jour plus personne ne pourra se passer de toi...ça, c'est tout un rêve.

Au fond, on croit...ou du moins, il faut croire...il faut espérer que ce qu'on fait est utile...parce qu'autrement, il faudrait tous s'arrêter de travailler....

### Intégration progressive du savoir-être relationnel et de ses opposés

Les personnes de type social de 63-67 ans (n=13), tout comme leurs pairs du même âge, se retrouvent aux prises avec le passage à la retraite. A cette étape de leur développement vocationnel, elles établissent un bilan des expériences vécues.

J'ai eu la possibilité de me ressourcer continuellement dans ma profession...sur le plan moral, j'entends.

L'écoulement du temps, ça me préoccupe...métaphysiquement, je me suis toujours demandé pourquoi les choses sont comme elles sont: c'est-à-dire pourquoi on vieillit? pourquoi on meurt? pourquoi tout passe? j'aurais tant le goût de continuer à vivre...il me semble que je n'ai pas eu de vie.

Confrontées à cette perspective d'une diminution notable ou d'une disparition complète de ce contexte qu'est la structure du marché du travail, les adultes de type social persistent néanmoins à se préoccuper intensément de leur savoir-être et de ses opposés. Il ne s'agit pas, comme dans l'étape précédente, de concilier les éléments humains et techniques vus comme opposés, mais de les intégrer et de les percevoir comme étant présents, non seulement dans un contexte particulier, mais à l'intérieur même de la singularité de l'individu. Par exemple, elles ont reconnu et déjà adopté, au sein de leur comportement vocationnel, l'utilisation d'instruments et de technologies pertinents, et ce même si elles jugent cette façon de faire nettement moins utile.

Il faut partir avec l'esprit qu'on n'est pas seul et qu'il y a toujours plus d'idées dans dix têtes ou vingt têtes que dans une seule...alors il faut avoir le souci de la consultation, de la programmation et de l'exécution...également en équipe...et, tout ça...surtout, avec des techniques de pointe dans la structuration du travail.

Pour rendre mon travail plus humain, je me suis rendue compte...ça peut paraître curieux...qu'il faut d'abord considérer les autres d'une façon systématique et formelle...les autres, ce sont les subalternes dont on a à étudier les tâches et à qui on donne des opinions formelles, des renseignements, des conseils et des évaluations systématiques.

C'est plus difficile aujourd'hui que ça l'était il y a quatre ans...c'était beaucoup plus humain avant...j'aime beaucoup le contact humain... maintenant on est considéré surtout comme des machines, et moins comme un être humain...je trouve qu'avant on apportait [donnait] beaucoup plus aux gens...nous sommes devenus maintenant de simples machines pour les gens... et pourtant, c'est bel et bien comme ça, maintenant, qu'il faut aider...et c'est avec ça, qu'il faut se débrouiller...pour réussir à aider...pareil [autant].

En d'autres circonstances, les adultes de type social manifestent leurs efforts d'intégration de leur savoir-être et de ses opposés, en reconnaissant davantage l'importance des structures et l'influence des aspects matériels du contexte, telles les conditions socio-économiques.

Ça me dépassera toujours ces histoires de structures...toute ma vie, ça m'a dépassée...j'aurais dû m'initier à ça tout de suite...quand j'étais plus jeune...car il n'y a pas un endroit que j'ai fait où les structures étaient vraiment faites pour les gens.

Un employé quel qu'il soit...où qu'il travaille...a un statut social et un statut économique dans son milieu...ça...on n'a pas tellement...tellement...le choix...que tu le veuilles ou non, il faut bien le reconnaître avant de commencer à l'aider.

## Implications et Conclusion

Cet article a tracé l'évolution de la carrière des personnes de type social et des formateurs d'adultes (enseignants et conseillers) en utilisant des extraits d'entrevues menées auprès de 109 sujets. La trajectoire professionnelle a été découpée en neuf étapes qui témoignent d'une évolution dans le temps d'un savoir-être relié aux habiletés interpersonnelles et d'une intégration, en seconde partie du parcours, d'activités à caractère explicite, ordonné, systématique, impliquant l'utilisation de matériaux, d'outils ou de la mécanique.

Les neuf étapes de la vie au travail se déroulent de la façon suivante:

- Transposition du savoir-être vocationnel. Les personnes de type social arrivent sur le marché du travail avec un savoir-être relationnel qu'elles s'efforcent d'exercer tel quel, en souhaitant fortement que le climat de travail soit harmonieux.
- Recherche d'une culture organisationnelle valorisant les relations interpersonnelles. Suite aux premières expériences de travail, les personnes de type social précisent leurs besoins en fait de milieu de travail. Elles recherchent la meilleure interrelation possible moi-milieu.
- Course à l'obtention de la reconnaissance des habiletés interpersonnelles. La reconnaissance de leur savoir-être relationnel presse les personnes de type social à accélérer le rythme de travail, à intensifier les influences réciproques moi-milieu, à élargir leurs visées vocationnelles.
- Essai de nouvelles lignes directrices basées sur une lecture de l'utilité sociale. Cette étape permet aux personnes de type social d'embrasser du regard leur cheminement pour réajuster leur trajectoire professionnelle. Elles décident d'intensifier encore les interrelations positives, de faire reconnaître leur utilité sociale et de mieux choisir la cible de leurs efforts.
- Identification du fil conducteur: priorité accordée aux habiletés interpersonnelles. Cette étape est vécue comme un point tournant. Pour les personnes de type social, les relations interpersonnelles ont toujours été le principe directeur priorisé pour l'exercice de leur savoir-être vocationnel, comme pour leur bon fonctionnement au travail. Elles mettent le doigt sur les obstacles qui ont pu provenir autant de leurs propres doutes que d'un contexte défavorable. Elles cherchent à élargir l'éventail de leurs compétences, en y incluant éventuellement les éléments détestés.
- Accentuation de la spécificité des habiletés interpersonnelles. Les personnes de type social raffinent la conception qu'elles ont de leur travail. Pour cela, elles peuvent se servir des éléments détestés comme preuves a contrario de cette spécificité, sans pour autant les décrier. Elles se rattachent à l'impact social de leur intervention professionnelle et aiment à sensibiliser le public à la valeur fondamentale de la dimension relationnelle.
- Démonstration de l'utilité sociale des habiletés interpersonnelles. Cette étape permet aux personnes de type social de constater et de démontrer l'importance qu'elles ont pour la collectivité. Elles ont réalisé une certaine harmonie entre leurs aspirations personnelles et les contraintes du milieu

socio-professionnel. Elles ont enrichi leur savoir-être vocationnel spécifique au cours des années, et leurs qualités personnelles les ont aidées.

- Conciliation du savoir-être relationnel et de ses opposés. Pensant à la retraite prochaine, les personnes de type social font maintenant une place plus importante, dans la définition de leur milieu de travail, aux éléments qu'elles ont habituellement en aversion (activités systématiques, ordonnées, explicites, avec des matériaux, des outils ou de la mécanique) et elles en éprouvent une certaine surprise. Elles perçoivent leur besoin d'appartenance à un milieu et se préparent à s'en créer un nouveau. Les principales leçons de vie qu'elles donnent concernent l'harmonisation de la personne avec son milieu de travail et la valeur fondamentale de l'entraide.
- Intégration progressive du savoir-être relationnel et de ses opposés. La retraite marque le temps du bilan. A l'instar des personnes des autres types de la même strate d'âge, les personnes de type social reconnaissent davantage comme partie intégrante de leur personnalité les éléments qu'elles avaient en aversion et qu'elles ont tout de même utilisés de temps à autre dans l'exercice de leurs fonctions. Ils font désormais partie de leur identité vocationnelle.

A titre d'implications pratiques, notons que les données de cette recherche constituent possiblement un outil précieux de connaissance de soi pour les formateurs d'adultes (enseignants, conseillers) faisant partie, selon Walsh et Holland (1992), de la personnalité de type social. Selon Richmond (1987) et Hartman (1984), la majorité des formateurs d'adultes privilégient un contexte informel d'apprentissage (la formation par essais et erreurs, l'apprentissage par la lecture, les ateliers, les échanges avec les pairs); dans un tel contexte, la connaissance de leur mode d'évolution vocationnelle est susceptible d'offrir aux formateurs d'adultes de type social un outil stimulant de réflexion et d'auto-évaluation. Elle pourrait les aider, par exemple, à comprendre et à prédire, jusqu'à un certain point, les expériences aussi bien qu'à identifier les difficultés. Elle pourrait aussi permettre de mieux préciser les enjeux des transitions de carrière qui jouent un rôle-clé en donnant forme et direction à chaque vie individuelle. Elle offrirait, enfin, un outil nuancé qui identifie des cycles multiples où se révèlent constantes et changements dans le savoir-être vocationnel. Les autres catégories de formateurs d'adultes, telles les planificateurs et les administrateurs, devraient aussi faire l'objet d'éventuelles recherches susceptibles de révéler les étapes de leur trajectoire professionnelle; il faudrait alors investiguer le cheminement professionnel des personnes de type entreprenant, car c'est à ce type de personnalité vocationnelle qu'ils correspondent selon Walsh et Holland (1992).

L'ensemble de ces études pourrait contribuer à l'élaboration d'un corps de connaissances spécifiques du champ de l'éducation des adultes. A cet égard, Lewis et Neimi (1986) mentionnent que l'étude du développement de l'adulte devrait faire partie intégrante des programmes de formation parce qu'elle peut, d'une part, participer au mouvement de professionnalisation des formateurs d'adultes et qu'elle constitue, d'autre part, un outil de connaissance de soi, des étudiants et des clients. L'étude du mode d'évolution vocationnelle des personnes de type social, dont les formateurs d'adultes (enseignants, conseillers) se présenterait ainsi comme une composante importante des

programmes de formation et ce, peu importe si ces programmes prennent place de façon formelle dans le cadre d'institutions ou de manière informelle dans la démarche personnelle des éducateurs eux-mêmes.

Tout en apportant un éclairage important, il faut toutefois noter que les résultats de la présente étude soulèvent la question des contextes dans lesquels se déroule la vie adulte. Même si les sujets de notre étude étaient répartis d'une façon sensiblement égale selon les variables âge, sexe, secteurs de travail et statut socio-économique, il n'en demeure pas moins qu'ils étaient tous des québécois. Selon Neugarten et Neugarten (1987), la vie des individus doit être envisagée dans un contexte historique, en relation avec les normes sociétales qui imposent culturellement des transitions à un âge donné. De plus, à l'instar d'un courant récent de recherche qui privilégie une intégration du champ des sciences sociales dans la compréhension de la complexité de la vie adulte (Fassinger et Schlossberg, 1992; Mayer et Schoepflin, 1989; Gutmann, 1987; Rosenmayr, 1985), une suite prometteuse de la présente recherche serait ainsi d'étudier l'impact des contextes sur le déroulement vocationnel de l'individu, de préciser en quoi cette évolution du savoir-être vocationnel est lié à des structures sociales ou organisationnelles ainsi qu'à l'évolution de ces structures dans le temps, comme le suggère certains travaux en cours (Riverin-Simard, en préparation).

Par ailleurs, relativement au domaine du développement personnel de l'adulte proprement dit, la présente recherche rejoint, sous l'un ou l'autre de ses aspects, trois des quatre perspectives de l'étude du développement de l'adulte jugées importantes par Fassinger et Schlossberg (1992): 1. les stades de développement; 2. les transitions sociales ou individuelles; 3. la perspective du cycle de vie. L'étude du développement vocationnel des personnes de type social repose ainsi sur une vision de l'éducation qui veut fournir au formateur d'adultes des moyens d'adaptation et le rendre sensible à ses forces, dans une attitude non-pathologisante. Elle veut éduquer le formateur d'adultes, ainsi que ceux qu'il côtoie, à une vision évolutive du développement; elle veut également sensibiliser ces derniers à ce grand thème qui rejoint tous les humains, à savoir celui de l'intégration de la constance et du changement dans leur vie. Dans cette perspective, les témoignages rendus dans cette étude constituent en eux-mêmes, croyons-nous, un outil de formation et d'éducation.

#### Références

- Beder, H. (1990). Purposes and philosophies of adult education. Dans S.B. Merriam et P.M. Cunningham (Eds.), *Handbook of adult and continuing education* (pp. 37-51). San Francisco: Jossey Bass.
- Birren, J.E. et Schaie, K.W. (1985). *Handbook of the psychology of aging*. New York: Van Nostrand Reinhold.
- Bordin, E.S. (1990). Psychodynamic model of career choice and satisfaction. Dans D. Brown et L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 102-144). San Francisco: Jossey-Bass.
- Boshier, R. (1985). Conceptual framework for analyzing the training of trainers and adult educators. *Convergence*, 18(3-4), 3-22.
- Cervero, R.M. (1987). Professionalization as an issue for continuing education. Dans R.G. Brockett (Ed.), *Continuing education in the year 2000*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Clapier-Valladon, S. (1986). *Les théories de la personnalité*. Paris: P.U.F.

- Commission of Professors of Adult Education. (1986). *Standards for graduate programs in adult education*. Hollywood, Fla.: American Association for Adult and Continuing Education.
- Crites J.O. (1983). Research methods in vocational psychology. Dans W.B. Walsh et S.H. Osipow (Eds.), *Handbook of vocational psychology* (pp. 305-353). Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Deshler, D. et Hagan, N. (1990). Adult education research: Issues and directions. Dans S.B. Merriam et P.M. Cunningham (Eds.), *Handbook of adult and continuing education* (pp. 147-168). San Francisco: Jossey Bass.
- Digman, J.M. (1989). Five robust trait dimensions: Development, stability, and utility. *Journal of personality*, 57(2), 195-214.
- Dollar, R.J. (1983). Personality change associated with early adulthood in professional education. *Journal of college student personnel*, 253-256.
- Elias, J.L. et Merriam, S. (1980). *Penser l'éducation des adultes*. Montréal: Guérin.
- Entrekin, L.V. et Everett, J.E. (1981). Age, and midcareer crisis: An empirical study of academics. *Journal of vocational behavior*, 19(1), 84-97.
- Fassinger, R.E. et Schlossberg, N.K. (1992). Understanding the adult years: Perspectives and implications. Dans S.D. Brown et R.W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 217-251). New York: John Wiley and Sons.
- Galbraith, M.W. et Zelenak, B.S. (1990). The education of adult and continuing education practitioners. Dans S.B. Merriam et P.M. Cunningham (Eds.), *Handbook of adult and continuing education* (pp. 124-134). San Francisco: Jossey Bass.
- Ginzberg, E. (1972). Restatement of the theory of occupational choice. *Vocational guidance quarterly*, 20(3), 169-176.
- Griffith, W. (1986). Challenging the future: The professionalization of the major segments of adult and continuing education. Dans L. Lewis et J. Neimi (Eds.), *Commission of professors of adult education: Proceedings of the 1986 annual conference*. Hollywood, Fla: Commission of Professors of Adult Education.
- Gutmann, D.L. (1987). *Reclaimed powers: Toward a new psychology of men and women in later life*. N.Y.: Basic Books.
- Hartman, M. (1983-1984). Some surprises found in a national survey of adult educators. *The learning connection*, 5(1), 4-6.
- Heer, E.L. et Cramer, S.H. (1982). *Career guidance through the life-span: Systematic approach*. Toronto: Little Brown and Company.
- Holland, J.L. (1985). *Making a vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. N.Y.: Prentice-Hall.
- Horth, R. (1986). *L'approche qualitative comme méthodologie de recherche en sciences de l'éducation*. Pointe-au-Père: Mer.
- Kenny, D.A. et Campbell, D.T. (1989). On the measurement of stability in over-time data. *Journal of personality*, 57(2), 445-481.
- Knox, A.B. (1979) Enhancing proficiencies of continuing educators. *New directions for continuing education*, 1. San Francisco: Jossey-Bass.
- Krumboltz, J.D. (1979). A social learning theory of career decision making. Dans A.M. Mitchell, G.B. Jones et J.D. Krumboltz (Eds.), *Social learning and career decision making* (pp. 19-49). Cranston, RI: Carroll Press.
- Labouvie-Vief, G. (1986). Modes of knowledge and the organization of development. Dans M.L. Commons, L. Kohlberg, F.A. Richards et J. Sinnot (Eds.), *Beyond formal operations 3: Models and methods in the study of adult and adolescent thought*. N.Y.: Praeger.
- L'Ecuyer, R. (1987). L'analyse de contenu: notions et étapes. Dans J.P. Deslauriers (Ed.), *Les méthodes de la recherche qualitative* (pp. 49-67). Québec: P.U.Q.

- Lerner, R.M. et Lerner, J.V. (1989). Organismic and social contextual bases of development: The sample case of early adolescence. Dans W. Damon (Ed.), *Child development today and tomorrow* (pp. 68-85). San Francisco: Jossey-Bass.
- Levinson, D.J. (1978). *The seasons of a man's life*. New York: Knopf.
- Lewis, R.A. et Gilhousen, M.R. (1981). Myths of career development: A cognitive approach to vocational counseling, *The personnel and guidance journal*, 59(5), 296-299.
- Lewis, L. et Neimi, J. (1986). *Commission of professors of adult education: Proceedings of the 1986 annual conference*. Hollywood, Fla: Commission of Professors of Adult Education.
- Mayer, K.U. et Schoepfflin, U. (1989). The state and the life course. *Annual review of sociology*, 15, 187-209.
- Minor, W.M. (1992). Career development theories and models. Dans D.H. Montross et C.J. Shinkman (Eds.), *Career development: Theory and practice* (pp. 77). Springfield, IL: Charles Thomas.
- Nardi, A.H. (1973). Person-perception research and the perception of the life-span development. Dans P.B. Baltes et K.W. Schaie (Eds.), *Life-span developmental psychology: Personality and socialization*. N.Y.: Academic Press.
- Neugarten, B. et Neugarten, D.A. (1987). The changing meanings of age. *Psychology today*, 21, 29-33.
- Nesselroade, J.R. et Von Eye, A. (1985). *Developmental and social change: Explanatory analysis*. New York: Academic Press.
- Overton, W.F. et Reese, H.W. (1981). Models of development: Methodological implications. Dans J.R. Nesselroade et H.W. Reese (Eds.), *Life span developmental psychology: Methodological issues*. New York: Academic Press.
- Pajak, E. et Blase, J.J. (1989). The impact of teachers' personal lives on professional role enactment: A qualitative analysis. *American educational research journal*, 26(2), 283-310.
- Richmond, K. (1987). *Professional associations educators survey*. Athens: Georgia Center for Continuing Education, University of Georgia.
- Riverin-Simard, D. (1993). *Transitions professionnelles: choix et stratégies*. Québec: Presses de l'université Laval.
- Riverin-Simard, D. (1990). *Carrières et classes sociales*. Montréal: St-Martin.
- Riverin-Simard, D. (en préparation). *Personnalités et vie au travail*.
- Rosenmayr, L. (1985). Changing values and positions of aging in Western culture. Dans J.E. Birren et K.W. Shaie (Eds.), *Handbook of the psychology of aging* (pp. 190-215). N.Y.: Van Nostrand Reinhold.
- Schaie, K.W. (1984). Historical time and cohort effects. Dans K.A. McClusky et H.W. Reese (Eds.), *Life-span developmental psychology: Historical age generational effects* (pp. 1-15). New York: Academic Press.
- Super, D. E. (1990). Career and life development. Dans D. Brown et L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tiedeman, D.V. et Miller-Tiedeman, A. (1984). Career decision-making: An individualistic perspective. Dans D. Brown et L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Tiedeman, D.V., et O'Hara, R.P. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. New York: College Entrance Examination Board.
- Walsh, W.B. et Holland, J.L. (1992). A theory of personality types and work environments. Dans W.B. Walsh, K.H. Craik et R.H. Price (Eds.), *Person-environment psychology: Models and perspectives* (pp. 34-70). Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum Assoc.
- West, S.G. et Graziano, W.G. (1989). Long-term stability and change in personality: An introduction. *Journal of personality*, 57(2), 175-193.