

EDUCATION DES ADULTES ET PERSONNALITÉS VOCATIONNELLES

Danielle Riverin-Simard, Ph.D.
Merardo Arriola-Socol, Ph.D.

Université Laval

Résumé

A l'aide d'entrevues semi-structurées menées auprès de 73 travailleurs, situés dans la trentaine, la présente recherche veut présenter un découpage de la clientèle adulte associé à des caractéristiques structurales et pouvant avoir des incidences sur les besoins en matière de formation. Une analyse qualitative des données fait état de six catégories correspondant à autant de types de personnalité vocationnelle, soit les types réaliste, investigatif, artistique, social, entreprenant et conventionnel. Les applications pratiques suggérées proposent des contenus et activités en fonction de chacune de ces six catégories.

Abstract

On the basis of semi-structured interviews with 73 workers in their thirties, this research aims to present an outline of adult clientele associated with structural characteristics and having varied training needs. A qualitative analysis of the data reveals six categories corresponding to six types of vocational personalities: realistic, investigative, artistic, social, enterprising or conventional. The suggested practical applications propose content and activities according to each of these six categories.

Introduction

L'approche humaniste contemporaine en éducation des adultes pose comme principe la nécessité d'être centré sur l'apprenant, c'est-à-dire

d'établir les interventions à partir des besoins ou intérêts des adultes eux-mêmes. Selon Elias et Merriam (1980), parmi les six philosophies de l'éducation des adultes, ce concept andragogique proposé par Knowles (1970) est l'un des plus répandus en Amérique du Nord et dans certains pays d'Europe. Même dans les états socialistes où l'éducation est étroitement associée aux orientations soit sociétales, soit nationales, il est reconnu que les activités de formation des adultes doivent être congruentes avec les besoins et motivations des gens (Boshier et Collins, 1985).

Cependant les formateurs d'adultes, adhérant à cette approche de l'humanisme contemporain, sont confrontés quotidiennement à la difficulté de gérer ce principe de l'unicité de la clientèle adulte alors que cette dernière est, comparativement à celle de l'enfant et de l'adolescent, caractérisée surtout par une formidable hétérogénéité de connaissances et d'expériences. Par exemple, selon Arriola-Socol (1989), il existe chez les adultes différents niveaux de conscience (passive, naïve et critique) qui favorisent à l'intérieur d'un groupe d'adultes la co-existence de façons différentes de percevoir et d'analyser leurs expériences. Ainsi afin de mieux saisir les besoins en matière de perfectionnement ou de formation de cette clientèle, plusieurs stratifications ou découpages ont été faits. Les chercheurs ont, tour à tour, tenté d'identifier les différentes motivations de ces adultes à s'inscrire dans les activités d'apprentissage (typologie tripologique de Houle, 1961; les sept facteurs de Burgess, 1971; les scores du "Education Participation scale" de Boshier et Collins, 1982); ils ont également essayé de cerner les valeurs, besoins ou attentes selon les étapes de vie au travail (Riverin-Simard, 1984; 1988), le sexe (Miles, 1989), le statut socio-économique (Riverin-Simard, 1990) ainsi que selon diverses autres variables telles le niveau de scolarité, le statut marital, etc. (Doray, Paquet et Bouchard, 1982).

Toutefois, ce courant de recherche concernant les caractéristiques structurales de la clientèle adulte a, selon Boshier et Collins (1985), attiré très peu de chercheurs comparativement aux études apparentées aux applications fonctionnelles des particularités de cette clientèle. De plus, dans cette lignée d'investigations trop peu nombreuses, un relevé auprès de différentes banques de données confirme l'absence de recherches centrées sur l'identification des valeurs, besoins ou attentes de cette clientèle adulte selon le type de personnalité occupationnelle. Pourtant une typologie des diverses personnalités vocationnelles validée à travers dix pays, soit celle de Holland (1985), pourrait offrir un éclairage fort intéressant sur les caractéristiques structurales de la

clientèle adulte, actuelle et éventuelle. De plus, il faut surtout souligner que cette variable qu'est la personnalité et ce, peu importe s'il s'agit ou non d'une personnalité vocationnelle, est généralement considérée au sein du courant humaniste contemporain comme étant essentielle à la compréhension du développement de la personne. En effet, il est reconnu qu'une des visées majeures de cette approche est précisément de mettre en valeur ce qu'il y a de supérieur dans la personnalité (Clapier-Valladon, 1986, p.99).

La présente recherche vise donc à identifier un nouveau découpage de la clientèle adulte, actuelle et éventuelle, selon cette variable si pertinente et centrale aux activités éducatives qu'est le type de personnalité vocationnelle. A cet effet, nous savons qu'il y a un lien étroit entre le fait de s'inscrire à des activités de l'éducation des adultes et les aspirations à progresser dans une carrière ou à la modifier (Dumazodier, 1977; Tough, 1981; Cross, 1982).

Par ailleurs, parmi les adultes de différents âges, les particularités des gens de la trentaine ont fait l'objet de nombreuses études. Et pour cause, ces travailleurs sont souvent considérés, à tort ou à raison, comme se situant au sommet de leur efficacité au travail. Par exemple, on relate que les gens les plus créatifs ont effectué leurs travaux originaux au milieu de la trentaine (Stein, 1968). Les organisations tiennent à repérer leurs "princes héritiers" (c'est-à-dire leurs futurs piliers ou dirigeants) lorsque ces derniers ont environ 35 ans (Schein, 1978; Jago, 1982). Mais au-delà de cette perception peut-être trop facilement positive, les écrits pertinents font peu mention de la réalité vocationnelle vécue par les adultes du milieu de la trentaine (Cherniss, 1980; Davis et Barrett, 1981). De plus, au regard de l'éducation continue, la trentaine semble souvent marquer un tournant décisif concernant l'arrêt ou la poursuite de ces activités de formation ou de perfectionnement. Ce serait à ce moment, semble-t-il, que les habitudes de gestion de carrière se prennent, incluant ou non, la planification d'activités de formation continue.

Ainsi, la présente étude poursuit un double objectif: approfondir d'une part les besoins, valeurs et attentes des adultes selon un découpage structural lié à une variable peu étudiée, à savoir la personnalité vocationnelle, et d'autre part, mieux cerner la strate d'âge charnière favorisant l'inscription à des activités éducatives, que semble être le milieu de la trentaine; à cette fin, la question centrale suivante a été

posée: comment se vit la trentaine au travail selon la personnalité vocationnelle?

Eléments Théoriques

Parmi les sept conceptions de la personnalité identifiées par Clapier-Valladon (1986), notre recherche s'appuie sur l'approche humaniste-existentielle postulant l'actualisation continue de la personnalité. De plus, cette dernière emprunte un postulat central aux théories typologiques qui préconisent la présence de types permettant de regrouper les individus tout en respectant leur complexité et leur unicité; parmi celles-ci, nous avons privilégié la conception de la typologie des personnalités vocationnelles de Holland. Selon cet auteur, dans la culture nord-américaine et même dans dix pays faisant partie de la culture européenne et même occidentale, la plupart des gens peuvent être classifiés en fonction de leur degré de ressemblance avec les types de personnalité suivants: réaliste, investigatif, artistique, social, entreprenant et conventionnel (la description de chacun de ces types fera l'objet des pages suivantes).

Par ailleurs, en ce qui concerne le développement vocationnel de l'adulte dans la trentaine, les auteurs s'entendent généralement pour affirmer que cette étape de vie au travail constitue un point stratégique pour la suite de ce développement. Par exemple, Wanous (1980) croit que les gens de cet âge se situent vers la fin du processus complexe de l'insertion socio-professionnelle; cette dernière étape est la période du réel engagement dans la vie de l'entreprise et c'est également le moment de l'acceptation de l'individu par l'organisation. Gabbaro (1985), pour sa part, situe également cette étape de vie au travail dans la socialisation au marché du travail. Selon cet auteur, vers le milieu de la trentaine, l'adulte est rendu à l'étape de la consolidation où, à l'aise dans son champ de compétences, il développe ses techniques personnelles, élargit son champ de responsabilités et maîtrise son travail d'une façon plus stable. De plus, selon Gabbaro (1985), vers cet âge, intervient également un processus de raffinement où le candidat se sent prêt à prendre de nouvelles responsabilités, à relever de nouveaux défis; par contre, il peut parfois se sentir plafonné et réagir en se cherchant un emploi ailleurs, en retournant aux études ou encore en participant plus activement au développement de l'organisation.

Selon Super (1963: 1980), il importe pour l'adulte d'environ 35 ans de s'établir fermement dans l'occupation où il a déjà possiblement trouvé

une position satisfaisante, de consolider la position déjà gagnée et de progresser dans son domaine d'activités jusqu'à ce que le stade de maintenance commence. Lors de cette phase de consolidation, les tâches auxquelles est confronté l'adulte de cet âge sont, entre autres, d'élargir et de solidifier ses frontières de manière telle que la fonction puisse être occupée d'une manière sécurisante et avec satisfaction pour le reste de sa vie au travail. Il s'agit donc, selon Super, de consolider ses acquis, de devenir bien établi dans son occupation et d'aller de l'avant dans son domaine afin de bien s'y assurer une place.

Méthodologie

Les données de la recherche ont été recueillies auprès de 73 travailleurs de la région du Québec métropolitain, travaillant dans des entreprises privées, des organismes publics et parapublics. Ces adultes exercent des professions ou métiers très diversifiés. L'échantillon a été constitué selon une technique aléatoire après une stratification selon l'âge, le statut socio-économique, le sexe et le secteur de travail. Nous avons déterminé leur statut socio-économique à partir de la catégorie d'emploi indiquée par l'informateur, couplée au salaire déclaré par l'employeur; sur la base de cette double information, nous avons utilisé la classification de Blishen (1976) pour les répartir en trois classes: aisée, moyenne et défavorisée. Nous avons utilisé la typologie de Holland (1985) pour l'identification des personnalités vocationnelles. Le type de personnalité a 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 la vie occupationnelle, c'est-à-dire les emplois occupés antérieurement. L'équivalence de ces catégories avec les six types de personnalité de Holland est basée sur la Classification canadienne descriptive des professions (CCDP).

Les 73 sujets, âgés entre 33 et 37 ans, se répartissent comme suit: il y a 45 hommes et 28 femmes; 20 appartiennent à la classe socio-économique défavorisée, 24 à la classe moyenne et 29 à la classe aisée; 23 appartiennent au secteur parapublic, 20 au secteur privé et 30 au secteur public. Les 73 sujets se répartissent ainsi selon leur type de personnalité: réaliste (n=15), investigatif (n=10), artiste (n=9), social (n=14), entreprenant (n=12) et conventionnel (n=13).

Presque toutes les personnes retenues dans l'échantillon (97%) ont accepté de se prêter à l'entrevue qui s'est déroulée, dans 92% des cas,

sur les lieux et les heures de travail. 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 5 ans chacune.

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 (1983), 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).

Lors de l'analyse du discours des sujets, nous avons recensé six thèmes. Le premier correspond au processus global poursuivi par les adultes de cet âge; ces derniers sont engagés dans une course occupationnelle. Les deuxième et troisième thèmes révèlent deux classes d'objectifs visés par cette course, soit la reconnaissance de son savoir-être, soit celle de son savoir-faire. Les quatrième, cinquième et sixième thèmes correspondent à des stratégies d'interaction individu-milieu utilisées pour effectuer cette course occupationnelle; ces stratégies sont la réaction, l'interaction et la transaction. Ces six thèmes se définissent comme suit.

1. La course occupationnelle correspond à une étape de vie au travail dans lesquelles les règles du jeu paraissent s'établir selon deux critères: l'obligation d'avancer à un rythme accéléré; surmonter rapidement les obstacles.
2. Le savoir-être se décrit comme l'ensemble unique des attitudes (sentiments, croyances, valeurs, façons de s'exprimer) et habiletés cognitives qui font l'originalité d'une personne et qu'elle peut mettre à la disposition d'autrui, à titre onéreux ou gratuit.
3. Le savoir-faire est l'ensemble des connaissances, expériences et techniques accumulées ou intégrées par

une personne et qu'elle peut également mettre à la disposition d'autrui, à titre onéreux ou gratuit.

4. La réaction. Dans cette stratégie, les buts visés par la course occupationnelle s'astreignent surtout à accentuer l'intégration alternative des réactions tantôt de la personne, tantôt de celles du milieu. Cette stratégie repose sur les postulats voulant que chaque pôle (moi-milieu) soit régi par ses propres lois et que les comportements psychologiques soient délimités par les forces inhérentes à la personne ou au milieu. Ainsi selon cette stratégie, la course occupationnelle a des chances de réussir si l'individu intensifie ses efforts visant à une identification plus raffinée des attentes du milieu d'une part, et d'autre part, une identification de ses aspirations personnelles; ce faisant, il conçoit ces mêmes attentes et aspirations comme étant deux entités surtout distinctes et très peu interdépendantes.

5. L'interaction. Selon cette stratégie, le moyen de réussir la course est surtout l'intensification de la qualité des influences réciproques moi-milieu. Dans cette stratégie, chaque partie (moi et milieu) est conçue comme ayant des propriétés intrinsèques mais chacune d'elles est potentiellement susceptible d'être grandement affectée par son interaction avec l'autre. Ainsi cette stratégie de course se traduit surtout, par l'accentuation de la préoccupation de l'adulte à identifier et à améliorer l'influence moi-milieu car selon cette stratégie, la réussite de cette course dépend de l'accroissement rapide de cette qualité de l'interdépendance des éléments en présence.

6. La transaction. Selon cette stratégie, le travailleur croit que, pour réussir la course occupationnelle, il doit surtout faire preuve de tolérance devant l'ambiguïté, la nouveauté, l'incertitude ou la variabilité d'une réalité globale toujours mouvante et nouvelle. Les aspirations personnelles, les attentes du milieu de même que les interrelations moi-milieu n'existent pas en soi; n'existe que la configuration momentanée d'une réalité globale qui est toujours à se refaire. Cette stratégie de

transaction conçoit alors la course occupationnelle comme étant surtout liée à une juste lecture de la globalité d'une confluence de facteurs situationnels toujours changeants et interconnectés d'une manière inséparable. Cette stratégie privilégie dans un premier temps, un processus d'évaluation continu sur la pertinence de sa situation actuelle en fonction des buts de la course occupationnelle et, dans un deuxième temps, une disponibilité marquée pour la mobilité occupationnelle.

Résultats

Les résultats sont résumés aux tableaux I et II.

TABLEAU I
BUTS DE LA COURSE OCCUPATIONNELLE
ET PERSONNALITÉS VOCATIONNELLES

TYPES DE PERSONNALITÉ	VERS LA RECONNAISSANCE DE:	
	<u>son savoir-être</u>	<u>son savoir-faire</u>
Artistique	son originalité créative	
Social	ses qualités interpersonnelles	
Entreprenant	son leadership ou ascendance	
Conventionnel		ses capacités de soutien à l'organisation
Réaliste		ses compétences techniques
Investigatif		ses habiletés de recherche

TABLEAU II
STRATEGIES DE COURSE OCCUPATIONNELLE
SELON LES PERSONNALITÉS VOCATIONNELLES

BUTS DE LA COURSE	STRATEGIES DE COURSE		
associés à reconnaissance de son/sa:	<u>réaction</u>	<u>interaction</u>	<u>transaction</u>
savoir-être	Artiste	Social	Entreprenant
savoir-faire	Réaliste	Conventionnel	Investigatif

Le type artistique. Selon Holland (1985), chez la personne de ce type domine un attrait pour les activités à caractère libre, non systématique impliquant la création par la manipulation de matériaux divers. Par contraste, les activités ordonnées et structurées la rebutent. Elle possède des aptitudes artistiques que ce soit sur le plan du langage, de la musique ou de l'écriture. Les qualités artistiques sont mises en valeur chez cette personne qui se perçoit notamment comme expressive, originale, intuitive et non-conformiste. Elle peut se révéler complexe, désordonnée, impulsive et dénuée de sens pratique.

Les résultats indiquent que la personne de type artistique semble vivre une étape de vie au travail associée à une course occupationnelle. Elle ressent une certaine obligation d'avancer à un rythme accéléré dans sa carrière et elle se sent tenue de surmonter rapidement les obstacles.

Quand on est plus jeune, on pense au plan de carrière qu'on peut avoir, on envisage le futur, on ne sait pas trop où on va aller, on a un point d'interrogation. Aujourd'hui, on se pose la question d'une manière beaucoup plus pressée, on se demande: est-ce que je vais stagner là pendant mes 20-25 ans de carrière ou est-ce qu'à un moment donné, il y aura progression?

Durant la course occupationnelle, cette personne de type artistique vise la reconnaissance de son savoir-être artistique (tableau I) en choisissant le moyen de se lancer dans plusieurs types d'activités de front; au cas où le milieu finirait par reconnaître officiellement son originalité ou son unicité dans l'une ou l'autre de ces activités.

Moi j'ai pris 2 domaines en même temps; je ne suis pas spécialiste dans les deux, mais ce qui me manque, je vais aller le chercher, j'aurai les moyens; avec deux occupations, je perds d'une façon, mais je gagne plus d'une autre, car comme cela, je vais chercher pas mal le maximum.

Cette reconnaissance de son savoir-être artistique est d'autant plus convoité dans cette course qu'elle semble une condition sine qua non de son succès professionnel.

A partir du moment où tu te sens important, tu as peut-être des choses valables à offrir aux autres.

Parfois durant la course occupationnelle, pressée de se placer dans des conditions visant à faire reconnaître son unicité, la personne de type artistique songe à un changement de carrière à plus ou moins brève échéance.

Je ne prévois pas rester dans mon poste toute ma vie [gestion des oeuvres d'art], je suis tannée [lasse]; je suis dans les affaires et je veux être dans les arts.

La personne de type artistique, durant la course occupationnelle, utilise une stratégie de course associée à la réaction (tableau II), c'est-à-dire, qu'elle saisit les pôles moi et milieu comme étant très distincts. Elle intensifie ses efforts visant à une identification plus raffinée des attentes du milieu, d'une part, et à une identification de ses aspirations personnelles, d'autre part.

Il y a eu une période de flottement durant 4 ans; durant les 4 dernières années, je me demandais comment est-ce que je m'intégrerais à mon travail; quel serait mon rôle ici; qu'est-ce qu'on attend de moi?

Cette stratégie de course liée à celle de la réaction amène parfois la personne de type artistique à juger que les attentes du milieu ainsi que ses aspirations personnelles sont incompatibles à ce point qu'elle préfère créer son propre emploi afin d'obtenir les conditions d'autonomie et de liberté d'expression créatrice, et augmenter ainsi ses chances de faire reconnaître son unicité.

J'ai commencé à être heureux seulement depuis que je suis mon propre patron. Maintenant, le travail que je fais, c'est parce que je l'ai choisi.

Cette stratégie de course place parfois cette personne de type artistique devant un choix univoque entre sa sécurité financière et ses intérêts occupationnels, les pôles moi et milieu ne pouvant concilier ces deux préoccupations adéquatement.

On est pris pour vivre.

Je suis sans contrat depuis 6 mois; ça fait déjà 2 semaines que je ne fais plus rien. C'est une incertitude au travail.

Ce choix difficile risque, non seulement d'annuler complètement la possibilité d'obtenir une certaine reconnaissance sociale de son savoir-être artistique, mais peut surtout entraîner cette personne dans une direction complètement opposée à ses intérêts professionnels.

Si tu as un métier que tu aimes et puis que tu dois aller t'en trouver un autre; j'en connais qui ont changé de métier parce que ça ne fonctionnait pas; ils ne sont pas heureux, ils vivent quand même mais ils ne sont pas satisfaits d'eux-mêmes; c'est causé par l'incertitude de notre métier.

Lorsque parfois la personne de type artistique effectue le choix de la sécurité financière, les conséquences sont nombreuses.

Quand on fait n'importe quoi [n'importe quel métier], des fois on s'enrage, on est agressif, mais on ne sait pas trop pourquoi; l'agressivité ne reste pas au bureau, elle s'en va au foyer aussi; moi je suis assez agressif quand le climat au travail est moche.

Devenue consciente qu'elle ne pourra alors obtenir la reconnaissance sociale de son savoir-être, la personne de type artistique va au moins tenter de ne pas perdre ce savoir-être et ce, grâce à une stratégie de résistance aux pressions extérieures.

Plus je vieillis, plus je vais me mettre dans des situations pour ne pas laisser exercer l'influence d'autrui sur moi.

Le type social. Suivant Holland (1985), la personne de type social est généralement digne de confiance, sociable, préoccupée du sort des autres, elle est également humaniste. Elle s'exprime avec facilité et s'entend bien avec autrui. Elle aime se signaler et cherche toujours à être au centre des activités. Elle préfère régler les problèmes par la discussion ou par l'amélioration des rapports entre individus. L'image qu'elle a d'elle-même est celle d'une personne aimant aider les autres, les comprendre et ayant des aptitudes pour l'enseignement plutôt que pour les domaines de la mécanique et de la science. Elle se révèle coopérative, généreuse, idéaliste, responsable, compréhensive et chaleureuse.

La personne de type social semble vivre une étape de vie au travail associée à une course occupationnelle en ce sens qu'elle ressent, tout comme ses pairs du même âge, une certaine obligation d'avancer à un rythme accéléré dans sa carrière et de surmonter rapidement les obstacles.

Je mets beaucoup d'efforts sur ma carrière, beaucoup plus que je ne le faisais auparavant; je prévois que ce rythme va durer encore 2 à 3 ans.

J'ai tout coupé mes activités en dehors du travail car j'ai trop d'ouvrage, je n'ai pas le temps.

Ce sentiment d'être engagée dans une course occupationnelle amène parfois la personne de type social à fonctionner par défis comme pour épouser le plus possible le rythme de la course.

Moi je marche par défis maintenant, 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 jockey).

Les buts de la course occupationnelle de la personne de type social sont surtout rattachés à la reconnaissance de son savoir-être (tableau I), c'est-à-dire de ses qualités interpersonnelles. Parfois, cette reconnaissance doit passer par un certain accès au pouvoir ou à la hiérarchie.

Plus on monte dans l'échelle sociale de travail, plus on est utile au travail.

En d'autres occasions, la reconnaissance de son savoir-être semble se traduire par une certaine forme d'appréciation et d'estime à l'égard d'autrui.

C'est très important le respect d'autrui, c'est pas juste le travail qui compte.

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

La stratégie de la course est surtout apparentée à un processus d'interaction (tableau II). Selon cette stratégie, la réussite de la course occupationnelle est étroitement associée à une intensification rapide de la qualité des influences réciproques moi-milieu. Parfois cette intensification de la qualité des interinfluences réside essentiellement dans les rapports interpersonnels chaleureux.

Si je suis honnête avec des gens et que je vais travailler toujours en chantant, c'est rare 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.*

Parfois cette intensification de la qualité des interinfluences se situe sur le plan des rapports avec la hiérarchie.

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 importante.

A d'autres moments, cette intensification de la qualité des interinfluences se situent sur un plan plus élargi des projets sociétaux.

Il y a des défis qui sont tellement stressants; ils se multiplient à mesure qu'on y travaille. 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. Il y aurait un programme de préretraite aussi à organiser; amener les gens ou le couple à se préparer à la retraite. Au plan monétaire, ils ne sont pas prêts à ça.

Quelquefois cette stratégie d'interaction a des ratés de parcours et les chances de réussir la course semblent diminuer.

Potentiellement, on devrait être des gens qui devraient être associés aux grandes décisions mais on ne l'est pas à cause de la configuration fonctionnelle de l'entreprise, du pouvoir politique, du très haut pouvoir politique.

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, au pouvoir politique. Notre intervention professionnelle est décantée là-dedans; pourtant le défi ne cesse d'être là, ça devient doublement frustrant.

Dans certains cas, cette stratégie d'interaction a déjà des effets bénéfiques et les chances de réussir cette course occupationnelle semblent accrues.

Pour moi, j'aime beaucoup ce que je fais, je suis heureuse.

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

Le type entreprenant. Conformément à Holland (1985), la personne de type entreprenant aime mettre à profit sa grande facilité d'expression pour vendre, dominer ou influencer. Sa préférence va aux tâches qui lui permettent de prendre la direction des opérations. Elle éprouve beaucoup de satisfaction à convertir les autres à ses opinions; la précision dans le travail la rebute de même que les longues périodes de travail intellectuel et de concentration. Aussi ses aptitudes scientifiques sont-elles faibles par rapport à ses capacités interpersonnelles pour diriger et persuader. La politique et la réussite sur le plan économique figurent parmi ses valeurs. Elle se voit comme dynamique, populaire, sociable et ayant de la facilité à s'exprimer. C'est une personne ambitieuse, énergique, exhibitionniste, extravertie et optimiste.

La personne de type entreprenant semble vivre une étape de vie au travail associée à une course occupationnelle en ce sens qu'elle ressent une certaine nécessité d'avancer à un rythme accéléré dans sa carrière et qu'elle se sent contrainte de surmonter rapidement les obstacles.

Au début, on apprend à marcher; et puis, plus on avance, plus on court.

Certains signes d'exténuement apparaissent néanmoins au sein de cette course.

J'ai envie de changer d'endroit, je suis peut-être dans une période où j'ai besoin de vacances et où je suis très fatigué, c'est peut-être pour ça...

Je vis bien mais c'est tracassant dans le sens qu'il y a tout le temps une recherche et une amélioration à faire là-dedans.

Les buts de la course occupationnelle de la personne de type *entreprenant* sont surtout rattachés à la reconnaissance de son *leadership* ou de son ascendance sur les gens (tableau I).

Pour moi, c'est très important d'avoir une influence sur les autres.

Maintenant je remplace les boss, les chefs d'équipe, j'ai une job que j'aime beaucoup; je suis le premier sur la liste pour remplacer les chefs d'équipe.

Souvent la personne de type *entreprenant* tient à clamer elle-même tout haut ses aspirations, à être reconnue comme leader.

Je prends beaucoup de décisions dans mon secteur. Quand à mon autonomie, je n'ai vraiment pas de problème là-dessus; c'est selon ma personnalité et j'assume toutes mes responsabilités.

J'ai été souvent très fort pour relever des défis.

La stratégie de la course occupationnelle de la personne de type *entreprenant* est apparentée à un processus de transaction (tableau II). Cette stratégie conçoit la course occupationnelle comme étant surtout liée à une juste lecture de la globalité d'une confluence de facteurs situationnels toujours changeants et interconnectés d'une manière inséparable. Cette stratégie exige implicitement une planification constante de son cheminement occupationnel.

La gestion de la carrière c'est important; d'ailleurs, la planification de la carrière devient de plus en plus

importante à mesure que tu vieillis. Tu ne peux pas prendre n'importe quoi, il faut que tu te fasses un itinéraire; il faut que tu te fasses une base de quelque chose.

Cette stratégie exige une juste lecture de l'ensemble des facteurs situationnels toujours changeants, incluant alors le changement comme une donnée de base à sa vie occupationnelle et à tout le contexte socio-économique.

Même si la boîte ici est extrêmement stimulante, j'ai envie de changer car je considère que j'ai fait le tour de la boîte.

Je suis dû pour un changement d'emploi à tous les 5 ans.

Cette juste lecture des facteurs situationnels toujours changeants faciliterait, pour la personne de type entreprenant, la possibilité d'un développement personnel et vocationnel permanent.

Quelqu'un qui reste toujours à un même poste, il régresse.

Je garde un poste aussi longtemps que j'avance; quand ça devient de la routine, je change d'emploi.

Cette stratégie de transaction, le rendant très sensible aux changements de toutes sortes amène la personne de type entreprenant à demeurer à l'affût de tout bon défi à relever ou de toute occasion pouvant le conduire au pouvoir.

Il faut entrer dedans la compétition, il faut que tu te mettes à la page sinon la compétition te dépasse à un moment donné, tu te retrouves sur une tablette; c'est ce qui arrive la plupart du temps. Si tu ne progresses pas comme tu devrais l'être, puis si tu es une personne qui ne prend pas sa place puis si en plus, ça te pèse fort sur le moral, puis là tu te poses des questions.

Lorsque la stratégie de transaction ne semble pouvoir s'exercer, la personne de type entreprenant pose un diagnostic pessimiste ou, du

moins, mentionne l'urgence d'une mobilité occupationnelle à plus ou moins long terme.

Je ne vois pas de promotion, ça me dérange. C'est d'ailleurs ce qui motive mon changement d'emploi; les promotions je ne peux pas dire que c'est quelque chose qui m'obsède, c'est quand même quelque chose qui est important pour moi. S'il y a quelqu'un qui est stationnaire, toujours dans le même poste, bien à ce moment-là, il régresse; quand je parle de formation, je parle aussi en terme d'augmentation des responsabilités.

Je suis dans un secteur où je n'ai pas de pouvoir, où on a strictement qu'un rôle de second, c'est-à-dire de subalterne.

Le type conventionnel. D'après Holland (1985), la personne de type conventionnel préfère les activités bien structurées qui caractérisent le travail de bureau. Elle s'accommode bien des grands organismes et ne recherche pas les postes de commande. Elle accepte l'autorité et est parfaitement à l'aise dans une structure administrative. Elle a horreur des situations ambiguës et veut savoir ce que l'on attend d'elle. Elle se perçoit comme conformiste et ordonnée; elle se révèle consciencieuse, efficace, inflexible, inhibée, persévérante et pratique.

La personne de type conventionnel semble vivre, tout comme ses pairs de la même strate d'âge, une étape de vie au travail associée à une course occupationnelle en ce sens qu'elle se sent obligée d'avancer à un rythme accéléré dans sa carrière et de surmonter rapidement les obstacles.

Tu ne peux pas rester toujours au même niveau, il faut que tu descendes ou que tu montes.

Il y a quelque fois où tu vis la chute libre mais finalement au bout d'un an, tu peux te reprendre et remonter tout de suite la côte.

Cette course est d'autant plus importante, selon la personne de type conventionnel, qu'elle aura des répercussions sur tout le reste de sa vie au travail.

Il y a une question d'âge. Dans 5 ans d'ici, j'aurai 5 ans de plus et si dans 5 ans, je n'ai pas réussi à monter ou à remonter la côte; en tout cas, ça m'inquiète énormément parce que je ne veux pas devenir le bon vieux technicien ou la bonne vieille secrétaire, qui a déjà été bonne, mais que l'on garde par respect et non plus par reconnaissance de son efficacité.

Par ailleurs, les buts de la course occupationnelle de la personne de type conventionnel sont rattachés surtout à la reconnaissance de son savoir-faire (tableau I), c'est-à-dire de ses capacités de soutien à l'organisation. La reconnaissance de ce savoir-faire passe parfois, selon cette personne, par la stabilisation dans une occupation.

Je suis rentrée à titre d'occasionnelle; aujourd'hui, je suis encore au même endroit et je crois que je suis en train d'acquérir ma permanence.

Tant que je ne serai pas stabilisée dans une nouvelle carrière, je serai tracassée et si je me stabilise pas, j'en ferai mon deuil mais je garderai un souvenir amer.

En d'autres occasions, la reconnaissance de ses capacités de soutien à l'organisation passe, selon la personne de type conventionnel, par le fait de se voir offrir un autre travail plus intéressant au sein de la même organisation.

Je veux venir un jour à faire autre chose ici; ce serait ça ce que je vise.

Quant à la stratégie de course empruntée par la personne de type conventionnel, elle est surtout apparentée à un processus d'interaction (tableau II). Nous rappelons que selon cette stratégie, le moyen de réussir la course est l'intensification de la qualité des influences réciproques des pôles moi et milieu. Par exemple, le fait de se faire confier des responsabilités accrues est, pour la personne de type conventionnel, le signe le plus probant d'une bonne interaction moi-milieu.

Les responsabilités, ça rend le travail plus intéressant; si on nous donne des responsabilités, c'est ce qu'ils nous donnent, une confiance.

Cette stratégie d'interaction, privilégiant l'intensification de la relation moi-milieu, amène également la personne de type conventionnel à consolider ses acquis, à s'appuyer sur ses habitudes de travail et à les conserver. Ce serait là, d'après cette personne, un moyen de mieux en arriver à faire reconnaître ses capacités de soutien à l'organisation, en partant prudemment du connu pour ensuite, et seulement ensuite, accepter de se diriger très graduellement vers l'inconnu.

Je suis adaptée à une certaine routine un peu plus régulière, je suis bien comme cela; j'aime mieux ne rien changer.

Il y a comme une espèce d'habitude et l'équilibre est plus facile à atteindre, beaucoup plus facile.

A certains moments, cette stratégie de course, associée à l'interaction, est très difficile à effectuer. La solidité ou la stabilité des liens avec le milieu qui semble, selon la personne de type conventionnel, une des clés du succès de la course, ne peut se défaire et se refaire d'une façon instantanée.

Quand tu recommences un nouvel emploi, il y a toujours quelque chose qui bloque, qui énerve, qui stresse; même si on sait à l'avance qu'on a les compétences pour le faire.

Parfois cette stratégie d'interaction se montre inefficace, les relations avec son milieu ne s'améliorent donc pas du tout. La personne de type conventionnel pose alors un diagnostic très pessimiste sur ses chances de gagner la course et de faire reconnaître ses réelles capacités de soutien à l'organisation.

Cela fait 14 ans que je suis au même endroit. On veut toujours avoir une amélioration dans sa capacité d'accomplir son travail et puis on ne peut pas; rendu à un certain âge...

Je ne suis pas capable de me qualifier pour obtenir une promotion; il faut quand même essayer de se qualifier, sinon...

Le type réaliste. Selon Holland (1985), la personne de type réaliste aime les activités qui comportent la manipulation d'objets et d'outils.

Elle possède des aptitudes manuelles, mécaniques ou techniques et elle ressent du plaisir à les utiliser dans des métiers ou des situations exigeant ce genre d'aptitudes. Elle éprouve généralement de la difficulté à s'exprimer par des mots ou à communiquer verbalement. Elle préfère travailler sur la matière plutôt que sur des idées ou avec des personnes. L'argent, le pouvoir et le statut sont pour elle des valeurs. Le sens pratique et la persévérance font partie des traits qui la caractérisent.

La personne de type réaliste, tout comme ses pairs du même groupe d'âge, semble vivre une étape de vie au travail associée à une course occupationnelle.

En plus du travail que j'ai ici, j'ai un commerce; là, il y en a des responsabilités. Parfois, c'est très dur, on travaille jour et nuit, j'en ai plein mon casque.

Je n'ai plus le temps de ne rien faire depuis que je travaille à cet emploi-là; je n'ai plus aucune activité.

Quant aux buts de la course occupationnelle de la personne de type réaliste, ils sont surtout rattachés à la reconnaissance de son savoir-faire (tableau I), qui lui, est lié aux manifestations de ses compétences techniques. Cette reconnaissance de son savoir-faire doit surtout passer, selon la personne de type réaliste, par le renouvellement de ses compétences techniques.

Même si je suis spécialiste en mécanique, à un moment donné, on devient dans une phase mi-technique, mi-administrative; des fois, on a envie de choisir ou l'un ou l'autre, soit que tu restes dans le milieu technique et que tu ne cesses de te spécialiser ou bien tu t'en vas vers la direction d'un département, d'une compagnie. Mais indépendamment de la voie que tu prends, il faut admettre qu'il faut que tu te spécialises toujours, toujours; j'ai vécu avec des personnes qui ne sont pas vieux jeu, mais qui sont quand même dépassées sur certains points, c'est difficile de recommencer à suivre des cours à 50 ou 60 ans.

Quant à la stratégie de la course utilisée par la personne de type réaliste, elle est surtout apparentée à un processus de réaction (tableau

II). Dans ce cas, la course occupationnelle a des chances de réussir surtout si l'individu intensifie ses efforts visant à une identification plus raffinée des attentes du milieu d'une part, et à une reconnaissance de ses propres aspirations professionnelles, d'autre part. En ce sens, la sensibilisation de la personne de type réaliste aux exigences toujours nouvelles du contexte socio-économique l'amène à en tenir compte de très près.

C'est bien beau, les grosses machines, mais si on n'est pas assez qualifié pour ça, on va se laisser dépasser par la machine et on ne pourra la mener.

Il faut évoluer avec les techniques d'aujourd'hui. C'est quand même plus important encore que le perfectionnement de ma culture; face aux nouvelles technologies et nouvelles méthodes, je n'ai pas le choix.

Cette stratégie de course occupationnelle, voulant que les conditions du milieu soient intraitables lorsque non favorables, se présentent comme un obstacle presque insurmontable à la réussite.

Quand ça fait au-delà de 10 ans que l'on est dans un même domaine et qu'il y a un creux, il n'y a à peu près plus de chance de changer de carrière. Depuis les dernières années, je sentais que la possibilité d'avancement était de plus en plus nulle mais ce n'est pas toujours facile de changer d'emploi pour essayer de trouver quelque chose de plus stimulant.

Le type investigatif. Selon Holland (1985), la personne de type investigatif se définit par son goût pour la recherche, sous ses diverses formes et dans divers domaines, et par son aversion pour les activités à caractère persuasif, social et répétitif. Elle préfère résoudre des problèmes en utilisant des idées, des mots et des symboles. Elle recherche les défis compliqués et n'aime pas les situations trop structurées, ni les règles trop nombreuses. Elle affiche une tendance à l'originalité et à la créativité. Elle manifeste, entre autres traits, un sens critique, de la curiosité intellectuelle, de l'indépendance, de la méthode, une attitude introspective et de la réserve.

La personne de type investigatif semble vivre, tout comme ses pairs du même groupe d'âge, une étape de vie au travail marquée par une course occupationnelle.

J'ai pris la décision d'améliorer mes chances, d'apprendre d'autres connaissances; maintenant je mets 150% plus d'efforts sur ma carrière.

Je m'aperçois de ça dans ma vie actuelle, que je fais des bonds énormes autant au niveau travail qu'au niveau familial; ça change vite.

Les buts de la course occupationnelle de la personne de type investigatif sont rattachés surtout à la reconnaissance de son savoir-faire (tableau I), c'est-à-dire de ses habiletés en recherche telles l'analyse de données ou d'informations diverses. Parfois, un des moyens d'atteindre cette reconnaissance est d'exprimer elle-même ses propres compétences de chercheur, son souci de contribuer à l'amélioration des connaissances de toutes sortes ainsi que sa curiosité inlassable.

J'ai beaucoup plus de capacités que j'avais. Je diagnostique un trouble et je cherche aussitôt la solution; j'aime ça, j'ai tout le temps aimé ça.

Je suis à l'aise avec la possibilité d'inventer quelque chose d'utile.

Pour obtenir la reconnaissance de son savoir-faire apparenté à ses habiletés de chercheur, la personne de type investigatif croit que le moyen le plus important, voire même capital, est une certaine autonomie d'action lui permettant de satisfaire sa curiosité.

Dans mon travail, j'ai vraiment besoin de ressentir une certaine liberté.

Un autre moyen très important d'obtenir une reconnaissance toujours plus grande de ses habiletés de chercheur est, selon la personne de type investigatif, d'abord et avant tout, la possibilité constante d'étudier ou de parfaire ses connaissances.

J'étais plus ou moins conscient qu'il fallait réussir pour faire une bonne carrière; mais j'avais des possibilités de me perfectionner, c'est tout ce qui comptait.

Par ailleurs, la stratégie de la course occupationnelle de la personne de type investigatif est surtout apparentée à un processus de transaction (tableau II). Mais rappelons que cette stratégie de transaction conçoit la course occupationnelle comme étant surtout liée à une juste lecture de la globalité d'une confluence de facteurs situationnels toujours changeants et interconnectés d'une manière inséparable. Cette stratégie amène la personne de type investigatif à rechercher prioritairement des tâches où l'occasion d'apprendre et d'évoluer est constante.

Cela me préoccupe beaucoup le perfectionnement parce que je voudrais avoir toujours beaucoup plus de compétence.

J'ai continuellement besoin de me développer sur le plan professionnel.

Cette stratégie transactionnelle, incluant le temps et le changement à titre de dimension importante, amène la personne de type investigatif à se concevoir toujours en mouvement, à considérer ses aspirations occupationnelles en constant changement dans un contexte socio-économique lui-même en évolution.

J'aime cela prendre de nouveaux défis.

C'est normal que les questions touchant la nouvelle technologie nous préoccupent; c'est normal parce que sinon je pense que l'individu reste stable puis moi, je ne veux pas rester stable.

Cette stratégie transactionnelle exige implicitement, de la part de la personne de type investigatif, un processus d'évaluation continu.

Je me remets constamment en question parce que mon travail a pour moi beaucoup d'importance.

L'important c'est de s'en poser des questions. Un gars qui ne s'en pose pas, j'imagine que c'est un gars qui se

fiche de son travail ou de ses collègues; je vais sûrement continuer à m'en poser.

Dans les cas où la stratégie transactionnelle semble ne pas donner de résultats probants, la personne de type investigatif pose alors un diagnostic relativement pessimiste sur ses chances de réussir cette course, c'est-à-dire d'en arriver à faire reconnaître ses habiletés en recherche ou dans l'analyse des informations diverses. Par exemple, les conditions de travail le limitant dans sa mobilité de tâches ou sa liberté d'action sont autant d'obstacles à la réussite de la reconnaissance de son savoir-faire.

On vit dans un monde de productivité qui empêche d'aller plus loin.

Avant l'idée qu'on se faisait de notre travail et de notre futur était peut-être excellente, de même les possibilités de perfectionnement; mais ma volonté de me perfectionner s'est en allée en paliers décroissants parce que le perfectionnement qu'on m'offrait était plus ou moins à mon goût.

Quelques pistes d'action

Sur la base des résultats de la présente recherche, nous proposons ici quelques pistes d'action. Cependant, trois avertissements s'imposent. 1. Il est bien évident que ce ne sont là que des suggestions; elles ne s'avèrent nullement prescriptibles étant donné les limites inhérentes à toute recherche. 2. Même si les propositions sont présentées selon divers découpages (personnalités, savoirs, stratégies), il faut bien spécifier que ces catégories ne correspondent jamais parfaitement bien à aucun individu; surtout, lors du choix des interventions éducatives, la richesse de l'hétérogénéité des adultes doit toujours être superposée à ces patrons généraux. 3. Par ailleurs, même si les résultats portent exclusivement sur les adultes de la trentaine, il est à noter que certaines de ces suggestions pourraient peut-être s'appliquer à divers sous-groupes d'âge.

Sur le plan théorique, la présente étude permet donc de proposer des éléments relativement inédits sur le développement personnel de la vie au travail des adultes de la trentaine parce que différenciés selon six types de personnalité vocationnelle. Par exemple, lors de leur course

occupationnelle, les adultes de cet âge semblent rechercher, selon les cas, la reconnaissance de diverses habiletés relatives à leur savoir-être, (types artistique, social et entreprenant). Dans d'autres cas, les buts visés par la course occupationnelle apparaissent relatifs à la reconnaissance de son savoir-faire (types conventionnel, réaliste et investigatif).

En regard de l'éducation des adultes, les résultats de recherche peuvent fournir certaines suggestions liées aux contenus des activités de formation. Par-dessus tout, ces résultats pourraient peut-être offrir des découpages intéressants permettant, en certains cas, de mieux gérer le caractère essentiellement hétérogène de la clientèle adulte.

Le premier de ces découpages proposerait une façon de dichotomiser la population adulte de la trentaine selon ses préoccupations relatives au savoir-faire ou au savoir-être. Par exemple, pourrions-nous croire que trois types de personnalité (artistique, social et entreprenant) seraient susceptibles d'être davantage intéressés à des activités éducatives mettant l'accent sur le développement accéléré de leur savoir-être (c'est-à-dire des attitudes et habiletés cognitives qui font l'originalité d'une personne)? Ces résultats ne suggèrent-ils pas également que trois autres types de personnalité (réaliste, conventionnel et investigatif) seraient surtout intéressés par des activités de formation mettant l'accent sur l'amélioration de leur savoir-faire (c'est-à-dire de l'ensemble de leurs connaissances et expériences accumulées au fil des ans)?

Le second découpage de la clientèle adulte se situant dans la trentaine, proposé par les résultats de la présente recherche, est basé sur les trois différentes stratégies prioritairement utilisées lors de la course occupationnelle. Concernant l'une ou l'autre de ces stratégies, il est possible que les besoins en formation revêtent des accents différents. Par exemple, est-il possible que les adultes, appartenant aux types de personnalité utilisant la stratégie de la réaction (soit les types artistique et réaliste), privilégieraient des activités éducatives complétant leurs informations sur les pôles moi et milieu comme si ces derniers étaient complètement distincts? De plus, pourrions-nous croire que ces mêmes adultes seraient possiblement davantage intéressés, dans certains cas, à des programmes de formation facilitant le pairage entre la spécificité de leurs attributs personnels et certaines attentes du marché du travail? Quant aux types de personnalité empruntant surtout des stratégies d'interaction (soit les types social et conventionnel), s'avèrent-ils susceptibles d'être beaucoup plus fascinés par divers programmes

d'éducation des adultes mettant l'accent sur les fondements ou les techniques relatives à l'identification de la réciprocité des relations? Enfin, en ce qui concerne les adultes se situant dans les types de personnalité empruntant des stratégies de transaction (soit les types entreprenant et investigatif), y a-t-il lieu de croire qu'ils pourraient possiblement se montrer beaucoup plus attirés par des activités de formation leur permettant de soulever des incertitudes qu'ils transformeraient en autant de défis à relever? Ces défis ne pourraient-ils pas se traduire, par exemple, par le démarrage d'entreprises novatrices leur permettant de s'imposer sur divers marchés locaux ou mondiaux? Ces défis ne pourraient-ils pas également se concrétiser par l'initiative de démarches de recherche d'informations ou d'analyse de données susceptibles d'apporter des éléments de solution aux diverses questions sociétales de l'heure?

Enfin, le troisième découpage de la clientèle adulte que nous inspirent les résultats de cette recherche serait une répartition en six catégories correspondant aux six types de personnalité vocationnelle. Ce découpage aurait comme avantage de constituer, en certains cas (selon le jugement éclairé de l'éducateur), une façon efficace de gérer l'hétérogénéité marquante de la clientèle adulte; ce découpage permettrait possiblement d'offrir ainsi des suggestions intéressantes aux formateurs lors du choix du contenu des activités offertes. Voici quelques-uns de ces exemples.

La personne de type conventionnel, à cause de son souci prioritaire à faire reconnaître ses capacités de soutien à l'organisation, s'avérerait-elle la plus spontanément disposée à s'inscrire dans des activités d'éducation des adultes commandées par son organisme-employeur? Il s'agit évidemment ici des activités qui sont davantage susceptibles de se greffer au projet institutionnel de l'organisation qu'elle dessert ou au sein de laquelle elle tient à être connue comme étant impliquée et engagée.

Par ailleurs, est-il possible que la personne de type investigatif, à cause de ses aspirations à mettre en évidence ses habiletés de recherche et sa soif notable de connaissances nouvelles, se présente comme la personne la plus acquise soit à une formation générale, soit à des activités comportant des liens même très ténus avec ses tâches occupationnelles immédiates? Si oui, pourrions-nous croire que cette personne puisse apparaître un peu comme le candidat idéal tout disposé à s'adonner à

un apprentissage de type autodidacte (Oddi, 1987) ou, du moins, correspondant à l'esprit investigatif ("inquiring mind") de Houle (1961)?

Quant à la personne de type réaliste, à cause de ses intérêts à faire reconnaître ses compétences techniques, ne pourrait-elle pas s'avérer beaucoup plus stimulée par une formation strictement associée à l'utilisation d'une technologie de pointe? Dans le même sens, les activités de courte durée, à buts très concrets et pratiques, ne seront-elles pas nettement privilégiées par ce groupe d'adultes?

Pourrions-nous croire, par ailleurs, que la personne de type artistique, à cause de ses préoccupations à faire valoir son originalité créatrice, semblerait celle la plus encline à adhérer à des programmes de formation mettant davantage en valeur son unicité au sein de ses actes professionnels? Par ailleurs, dans le cas où cette personne se retrouve, pour des raisons de survie économique, dans l'obligation de s'adonner à des activités professionnelles non significatives, pourrions-nous anticiper que les activités de formation les plus susceptibles de l'intéresser seraient probablement celles axées sur l'assistance à la découverte de moyens lui permettant de continuer, coûte que coûte, à alimenter cette flamme liée à ses aspirations d'expression artistique?

La personne de type social, à cause de ses préoccupations à faire valoir ses qualités interpersonnelles, pourrait-elle s'avérer davantage attirée par des programmes de perfectionnement liés aux liens professionnels à entretenir avec les personnes et les instances décisionnelles? Par ailleurs, il faut souligner que l'adulte de type social, correspond au type de personnalité de la majorité des formateurs d'adultes; pourrions-nous alors croire que l'apprenant associé à cette personnalité ressent une affinité plus grande avec les objectifs proposés par ces derniers ainsi que par les approches pédagogiques qu'ils suggèrent ou initient?

Enfin, quant à la personne de type entreprenant, se pourrait-il qu'elle soit davantage intéressée à tout programme de formation lié à la connaissance des tendances nouvelles et prospectives du marché socio-économique, de même qu'à toute activité éducative stimulant la possibilité de témoigner toujours plus de leadership ou d'ascendance sur les gens? Toutefois, pourrions-nous anticiper que cette personne serait peut-être tentée de manifester très directement deux exigences précises pour son inscription à des activités de formation pertinentes? Dans ce cas ces dernières correspondraient-elles à celles de: 1. démontrer une

efficacité immédiate et tangible; 2. se situer à la fine pointe des prévisions du contexte socio-économique local ou mondial?

Conclusions

Outre des suggestions relatives aux interventions éducatives, ce découpage en six types de personnalité vocationnelle ne devrait-il pas être considéré, par les formateurs d'adultes, lors de la composition des groupes-classes?

Nous basons ici nos interrogations sur le principe de congruence mis en lumière par plusieurs auteurs dans le domaine de l'éducation des adultes (Boshier, 1973; Boshier et Collins, 1983; Tinto, 1975) de même que dans celui du développement vocationnel de l'adulte (Holland, 1985). Nous rappelons que, globalement, Boshier et Tinto affirment que l'adulte a une préoccupation à deux volets qui est celle de maintenir une harmonie interne avec lui-même et avec l'environnement. De plus, selon ces auteurs, les apprenants qui manifestent une intégration ou une congruence académique et sociale supérieure sont ceux qui persistent davantage dans leurs études; par contre, lorsque la divergence est trop grande entre le moi et l'environnement, le phénomène de l'abandon survient.

Par ailleurs Holland (1985), en s'appuyant sur Staats (1981) et Barker (1968) met également en évidence le principe de la congruence comme étant un aspect prioritaire de l'interaction individu-milieu. Selon Holland (1985), un degré optimal de congruence sera obtenu lorsqu'un individu, caractérisé par un type de personnalité donné, se trouvera dans un environnement qui lui correspond; à titre d'exemple, une personne de type artistique qui oeuvre dans un milieu dominé par des artistes. De plus, un environnement congruent avec la personne se révèle un milieu où cette dernière est encouragée à utiliser les répertoires de comportements qui lui sont propres. Cet environnement se montre également un milieu qui donne à cette personne l'occasion de s'engager dans des activités qui lui conviennent, d'utiliser ses compétences, de s'exprimer et de se percevoir comme efficace. De plus, c'est un environnement dans lequel la personne se sent *acceptée et appréciée*.

Si nous rapprochons les propos des Holland, Staats, Barker, Boshier et Tinto, ne pourrions-nous pas croire que la continuité, et non l'abandon, d'activités éducatives pourrait s'expliquer en partie par la congruence

entre les milieux d'apprentissage et le type de personnalité vocationnelle de l'adulte? Ainsi, afin de contribuer à éviter le plus possible des arrêts dans la poursuite d'une éducation permanente, ou à l'inverse, de stimuler sa continuité, les résultats de la présente recherche ne suggèrent-ils pas de favoriser, en certaines circonstances jugées favorables par l'éducateur, le regroupement de la clientèle adulte dont les types de personnalité coïncident entre eux? Ceci ne permettrait-il pas de créer des milieux (groupes-classe) convergents avec leur personnalité et de favoriser ainsi la présence d'une condition essentielle au développement continu, à savoir la congruence individu-environnement?

Bibliographie

- Arriola-Socol, M. (1989). L'intervention éducative dans le développement de la conscience. *Revue Canadienne pour l'étude de l'éducation des adultes*, vol. III, no. 1, 19-32.
- Barker, R.G. (1968). *Ecological psychology*. Stanford: Stanford University Press.
- Blishen, B.R. & McRoberts, H.A. (1976). A revised socio-economic index for occupations in Canada. *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, vol. 13, no. 1, 77-79.
- Boshier, R.W. (1973). Educational participation and dropout: A theoretical model. *Adult Education*, 23, 255-282.
- Boshier, R.W. & Collins, J.B. (1982). Education participation scale factor structure and correlates for twelve thousand learners. *Proceedings of the 1982 Adult Education Research Conference*, pp. 26-35. Lincoln: Nebraska.
- Boshier, R.W. & Collins, J.B. (1983). Education participation scale factor structure and socio-demographic correlates for 12000 learners. *International Journal of Lifelong Learning*, 2, 163-177.
- Boshier, R.W. & Collins, J.B. (1985). The Houle typology after twenty-two years: A large-scale empirical test. *Adult Education Quarterly*, 35, 113-130.
- Burgess, P. (1971). Reasons for adult participation in group educational activities. *Adult Education*, 22, 3-29.
- Cherniss, C. (1980). *Staff burnout: job stress in human services*. Beverly Hills, Calif.: Sage Publications.
- Clapier-Valladon, S. (1983). *L'approche biographique: réflexion épistémologique sur une méthode de recherche*. Nice: Centre universitaire méditerranéen.
- Clapier-Valladon, S. (1986). *Les théories de la personnalité*. Paris: PUF.
- Cross, K.P. (1982). *Adults as learners*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Davis, F.W. & Barret, M.C. (1981). Supervision for management of worker stress, *Administration and Social Work*, vol. 5, no. 1, 55-64.
- Doray, P., Paquet, P. & Bouchard, P. (1982). *Sondage sur les pratiques de formation en entreprise*, annexe 3 du rapport de la Commission d'études sur la formation des adultes, *Apprendre: une action volontaire et responsable*. Québec: Gouvernement du Québec.
- Dumazodier, J. (1977). Loisir, éducation permanente et développement culturel, dans Pineau, G. (ed.), *Education ou aliénation permanente*, 107-125. Montréal: Dunod.
- Elias, J.L. & Merriam, S. (1980). *Philosophical foundations of adult education*. N.Y.: R.E. Krieger.

- Gabbaro, J.F. (1985). When a new manager takes charge. *Harvard Business Review*, no. 3, 110-123.
- Goldstein, I.L. (1989). Critical training issues: Past, present and future, dans I.L. Goldstein & Assoc. (eds.), *Training and development in organizations*, pp. 1-23. San Francisco: Jossey-Bass.
- Holland, J.L. (1985). *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*. N.J.: Prentice-Hall.
- Horth, R. (1986). *L'approche qualitative comme méthodologie de recherche en sciences de l'éducation*. Pointe-au-Père: Mer.
- Houle, C.O. (1961). *The inquiring mind*. Madison: University of Wisconsin Press.
- Jago, A.G. (1982). Leadership: perspectives in theory and research. *Management Science*, vol. 28, no. 3, 315-336.
- Knowles, M.S. (1970). *The modern practice of adult education*. Chicago: Association Press.
- Miles, A. (1989). Women's challenge to adult education. *Canadian Journal for the Study of Adult Education*, vol. III, no. 3.
- Oddi, L.F. (1987). Perspectives on self-directed learning. *Adult Education Quarterly*, vol. 38, no. 1, 21-31.
- Riverin-Simard, R. (1984). *Étapes de vie au travail*. Montréal: St-Martin.
- Riverin-Simard, R. (1988). *Phases of working life*. Montréal: Meridian.
- Riverin-Simard, R. (1990). *Carrières et classes sociales*. Montréal: St-Martin.
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics: Matching individuals and organizational needs*. California: Addison-Wesley.
- Staats, A.W. (1981). Paradigmatic behaviorism, unified theory, unified theory construction methods, and the zeitgeist of separatism. *American Psychologist*, 36, 239-256.
- Stein, M.I. (1968). Creativity, dans M.I. Stein (ed.), *Handbook of personality: theory and research*, 900-940. Chicago: Rand McNally.
- Super, D.E. (1963). *Career development: Self-concept theory*. N.Y.: College Entrance Examination Board.
- Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Tinto, V. (1975). Dropout from higher education: A theoretical synthesis of recent research. *Review of Educational Research*, vol. 45, 89-125.
- Tough, A. (1981). Interests of adult learners, dans Chickering, A.W. & al. (eds.), *The modern American college*, 296-306. San Francisco: Jossey-Bass.
- Wanous, J.P. (1980). *Organizational entry*. Mass: Addison-Wesley.