

Articles

LES QUINQUAGENAIRES AU TRAVAIL SELON LES CLASSES SOCIALES

Danielle Riverin-Simard
Université Laval

Résumé

Cet article décrit la vie professionnelle de l'adulte quinquagénaire, selon son appartenance sociale. Pour ce faire, on a interviewé 101 sujets de 53-57 ans de la région administrative 03 du Québec. Les sujets ont été choisis au hasard et répartis a priori selon les variables suivantes: classe socio-économique, sexe et secteur de travail. Les résultats globaux révèlent que l'adulte de 53-57 ans est à la recherche d'une sortie prometteuse du marché du travail au sein de laquelle il tend à démontrer qu'il a rempli d'une façon exemplaire les rôles respectifs de supporter (classe moyenne), de serviteur (classe défavorisée) ou de leader (classe aisée). Les propos reliés à l'éducation des adultes ne sont présents que chez les sujets-exceptions.

Abstract

This article describes the working life of adults in their fifties, according to the social class to which they belong. Data were obtained from individual interviews with 101 research subjects whose ages ranged from 53 to 57 years. They were selected randomly from the 03 Administrative Region of Quebec in such a way that the sexes were equally represented, as were the three socio-economic classes (upper, middle and lower), and the three sectors of the economy (private, public and quasi-public). The overall findings reveal that adults in this age range are looking for a promising departure from the labour market. In describing how they were fulfilling their roles in exemplary fashion, the upper class person spoke of his or her leadership role, the middle class person of a supporting role, and the lower class person of the servant role. Very few of the research subjects mentioned adult education.

Introduction

Malgré l'urgence de procéder à des recherches sur le phénomène du vieillissement,¹ trop peu d'études s'intéressent d'une façon précise à la catégorie des travailleurs ayant atteint la cinquantaine. Pourtant on note chez ces derniers, une difficulté généralisée concernant la mobilité occupationnelle et le phénomène de l'obsolescence. Ces deux problèmes qui sont généralement liés à l'âge peuvent tout autant relever d'un encadrement déficient ou d'une mauvaise gestion de ces ressources humaines.^{2,3,4} Par ailleurs, les indices relatifs à la différenciation du vécu occupationnel des quinquagénaires selon l'appartenance à l'une ou l'autre des classes sociales sont encore plus rares. L'importance de cette dernière variable a pourtant été maintes fois mise en évidence dans divers phénomènes.⁵ Par exemple, selon Halbwaack,⁶ "la classe sociale . . . imprime sa marque avec une force telle que les personnes faisant partie de différentes classes sociales donnent quelquefois l'impression qu'ils appartiennent à des espèces distinctes." Afin de jeter un peu d'éclairage sur la spécificité du travailleur quinquagénaire, le présent article veut donc apporter des éléments de réponse à la question suivante: quel est le vécu occupationnel de l'adulte de 53-57 ans, selon son appartenance à l'une ou l'autre des trois classes sociales: moyenne, défavorisée ou aisée?

Éléments Théoriques

Pour mieux saisir la spécificité du travailleur quinquagénaire, la présente recherche se situe dans une perspective longitudinale et fait donc appel aux conceptions du développement de l'adulte, ces dernières peuvent se subdiviser en deux courants majeurs: **les théories statiques et les théories évolutives**. Le premier est largement dominé par les théories psychanalytiques, néo-analytiques ainsi que plusieurs théories de l'apprentissage. Il donne une explication du développement de la période adulte comme étant un processus de stabilisation des traits définis durant l'enfance et l'adolescence.⁷ La vie adulte serait la période où s'expriment, dans des situations variées, les stricts acquis des années antérieures. La façon originale de traverser une période conflictuelle ne constitue définitivement pas un changement en soi mais s'avère plutôt une concrétisation de l'un ou l'autre des types de personnalité ou de socialisation précédemment formés. Quant aux changements observés, d'ardents défenseurs de ce courant, tels Costa et McCrae⁸ vont même jusqu'à les interpréter comme des comportements névrotiques ou extravertis. Pour sa part, le courant des **théories évolutives**, dont les noms les plus connus sont ceux d'Erikson,⁹ de Levinson¹⁰ et de Gould,¹¹ postule que les humains ont

la capacité de changer durant toute leur vie et que le développement de la période adulte dépend beaucoup moins des expériences antérieures comme on l'avait d'abord déjà cru. Ses adhérents affirment que les approches statiques, expliquant le comportement de l'adulte comme une suite de l'enfance et de l'adolescence, sont très diminutives et accordent un rôle beaucoup trop déterminant aux premières phases de la vie.¹² Le changement est alors expliqué comme une constante et non comme une perturbation dans un système stable.

Ces théories évolutives se subdivisent en trois: le **modèle médical**, le **modèle compensatoire** et le **modèle séquentiel**. La **conception médicale**, ou modèle de décroissance irréversible, est basée directement sur la détermination biologique de la performance humaine. Sur le plan vocationnel, les théoriciens les plus connus sont Super,^{13,14} Miller et Form¹⁵ et Havighurst.^{16,17} Cette conception soutient que le développement de l'individu emprunte une pente ascendante jusque vers 35 ans, suivie d'une période de maintien jusque vers 55 ans et d'un déclin irréversible jusqu'à la fin de sa vie biologique. Un postulat implicite de ce modèle veut que les changements, reliés à l'âge, apparaissent surtout en fonction des événements ontogénétiques et soient moins affectés par le milieu. Ce modèle médical semble le reflet d'une conception très répandue et domine depuis longtemps les activités de recherche pertinentes au développement de l'adulte. Il semble encore aujourd'hui garder toute son emprise et laisse dans l'ombre d'autres conceptions qui auraient pu davantage accélérer l'avancement des connaissances concernant le développement de l'adulte. Le **modèle compensatoire** est fondamentalement basé sur le concept de décroissance irréversible. Il ajoute cependant un élément fort distinctif: il postule que l'intervention du milieu peut corriger ou contre-balancer les déficits programmés par la maturation biologique.¹⁸ Cette conception a surtout été popularisée par les études reliées à la gérontologie. Le **modèle du développement séquentiel** stipule, quant à lui, que le changement se réalise à l'intérieur d'un ensemble ordonné et formalisé de stades. Leur passation serait nécessaire et suffisante à la poursuite de la réalisation optimale de l'adulte.^{19,20}

Quant au modèle de développement vocationnel, élaboré à partir des travaux antérieurs,²¹ il se situe dans les théories évolutives. Il y rejette toutefois la perspective médicale. Pour bien se dissocier de cette dernière, il émet, entre autres postulats, la permanence du développement, la poussée intrinsèque continue et l'intensité potentiellement équivalente de l'évolution de l'adulte au fil des âges: ceci signifie que chaque moment de vie au travail a une importance sensiblement égale dans la poursuite du développement. Il n'y a pas de

périodes plus propices (telle celle précédant les 40 ans) ou moins (telle celle subséquente à 55 ans) à l'évolution personnelle. Par ailleurs, ce même modèle s'apparente quelque peu à la conception séquentielle du développement. En effet, il postule que l'adulte franchit une série d'étapes, essentiellement caractérisées par une similarité de remises en question, tout au long de sa vie au travail. Il se dissocie cependant de cette conception sur plusieurs points. L'ordre de parution de ces étapes, ainsi que la nécessité de passer par chacune d'elles, ne sont, en aucun cas, absolus. Il n'y a aucun indicatif normatif concernant la direction, le rythme, l'intensité ou les modalités du changement. Il postule, au contraire, l'aspect multi-directionnel et multi-rythmique de l'évolution continue. Quant à la nature du processus du développement vocationnel, ce modèle explique qu'il se réalise par une double alternance: 1. entre des périodes successives de questionnement et de réorganisation (cycle intra-étape), 2. entre des périodes de questionnement portant tantôt sur les méta-finalités, tantôt sur les méta-modalités (cycle inter-étapes). Durant les périodes de réorganisation, où l'individu est engagé dans son cheminement vocationnel, des événements extérieurs interagissent avec l'évolution de son propre monde intérieur (valeurs, intérêts). Cette interaction "évoluante" entre un milieu occupationnel lui-même en changement constant et un moi vocationnel également en transformation, amène un début d'inconfort qui devient graduellement de plus en plus grand. Ceci provoque une dissonance qui conduit vers une période de questionnement où l'individu est alors placé devant des choix à reformuler et devant des besoins, intérêts et compétences à redéfinir ou à réévaluer en tenant compte des facteurs de réalité. Les résultats de cette réflexion conduisent peu à peu à une série de nouveaux choix successifs qui rendent l'individu prêt à s'engager, cette fois, dans une période de réorganisation. De plus, ce modèle postule une série d'étapes de vie spécifiques tout au long de la vie de l'adulte au travail. Ces dernières sont des passages prévisibles qui donnent un sens, une direction à son développement. Ce postulat signifie que les diverses étapes, ainsi que les tâches inhérentes, comportent leurs propres défis et ressources. Par exemple, les travaux antérieurs 22,23 ont identifié, à l'aide d'une métaphore rappelant un voyage interplanétaire, neuf étapes spécifiques de 23 à 67 ans: atterrissage sur la planète travail (23-27 ans), à la recherche d'un chemin prometteur (28-32 ans), aux prises avec une course occupationnelle (33-37 ans), essai de nouvelles lignes directrices (38-42 ans), en quête du fil conducteur de son histoire (43-47 ans), modification de sa trajectoire (48-52 ans), à la recherche d'une sortie prometteuse (53-57 ans), transfert de champ gravitationnel (58-62 ans), aux prises avec l'attraction de la planète retraite (63-67 ans).

Démarche de L'étude

L'échantillon précis des 53-57 ans compte 101 sujets et a été l'objet d'une stratification a priori: 52 sujets masculins et 49 sujets féminins; 34 appartiennent à la classe moyenne, 34 à la classe défavorisée, 33 à la classe aisée; 34 oeuvrent dans le secteur privé, 34 dans le secteur public et 33 dans le secteur para-public. Les adultes exercent des métiers ou professions très diversifiés. Le statut socio-économique a été déterminé par la catégorie d'emploi, indiqué par le sujet, auquel était associé le salaire déclaré par l'employeur pour s'assurer l'équivalence monétaire selon les secteurs de travail; avec cette double information, la classification de Blishen²⁴ a été utilisée. Il faut toutefois souligner que ce type de catégorisation a ses limites. A propos des classes sociales, Dumont²⁵ signalait ceci: "L'occupation et le revenu sont des critères dits objectifs et communément invoqués . . . même s'il est certain que ces critères contribuent à définir des situations d'ensemble qui sont facteurs d'identité collective, il ne dessinent pas eux seuls une géographie précise des classes . . ."

De plus, étant donné les caractéristiques de l'échantillon, il est évident que la généralisation des résultats à une population plus vaste, ne devra se faire qu'avec de nombreuses réserves. Quant au devis expérimental, rappelons que cette recherche a utilisé une approche mixte qui est très recommandée²⁶ et qui emprunte aux méthodes transversale (sujets faisant partie de différents groupes d'âge) et longitudinale (contenu des interviews lié à une rétrospective et à une prospective). Les données furent recueillies au cours d'entrevues semi-structurées.²⁷ Ces dernières ont été réalisées en 1981 juste avant l'état déclaré de la crise économique récente. Les entrevues, disponibles sur cassettes, ont été codées à l'aide de deux grilles d'analyse, dont l'une est descriptive et la seconde interprétative. Dans les deux cas, les grilles ont été élaborées à posteriori. Nous nous sommes ainsi basés sur le postulat défini par Clapier-Valladon.²⁸ "Si nous voulons laisser au récit sa nature et le considérer comme une méthode de recherche propre, son analyse de contenu doit nécessairement n'être qu'exploratoire, et donc, à posteriori, c'est-à-dire partir du récit et de sa production, ne partir de rien d'autre." L'élaboration des deux grilles a suivi le procédé de l'analyse comparative de Horth²⁹ où chaque nouvelle information de discours a été confrontée à du "déjà trouvé" par les discours des sujets précédents. Si le discours correspondait à du "déjà vu," on associait cette réponse à celle des autres: si le discours apportait un élément de nouveauté, on créait une nouvelle catégorie.³⁰

La première grille qui se veut descriptive porte sur les types de recherche d'une sortie prometteuse du marché du travail que semble effectuer l'adulte à ce moment-ci de sa vie. La seconde, qui est basée sur le cadre théorique, concerne le processus du développement professionnel. On cherche ici le type d'étape caractéristique des quinquagénaires et les modalités particulières de cette conjoncture selon les diverses classes sociales. Notons enfin que notre analyse met l'accent sur l'univers individuel et non sur l'incidence que peuvent avoir les structures sociales en regard de la courbe d'existence des individus. En empruntant la terminologie de Clapier-Valladon,³¹ 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).

Les Recherches d'une Sortie Prometteuse

Après plusieurs lectures flottantes, il est apparu clairement que les recherches d'une sortie prometteuse que l'adulte semble se donner pour la poursuite de sa vie de travail peuvent se regrouper en quatre types: privilégiée, active, calme et désespérée.

la recherche privilégiée

Ce type de recherche signifie que l'adulte, prévoyant sa sortie prochaine du marché du travail, tente de s'entourer d'une équipe qui pourrait poursuivre son travail ou mandat social. Ce type de recherche semble complètement absent chez l'adulte des classes moyenne et défavorisée. Quant à l'adulte de classe aisée, il veut, souligne-t-il, déléguer ses pouvoirs à des gens plus jeunes mais en ayant pris soin, auparavant, de les former et de les entraîner selon ses propres perspectives. "Plus on vieillit, moins on a le goût de prendre des décisions ou de prendre des responsabilités . . ." Après avoir été amené à reconnaître qu'il n'arrive plus à faire le travail seul à cause de son état de santé et de l'ampleur de sa tâche, il a dû entraîner une équipe d'assistants et d'employés qui font maintenant le travail sous sa supervision. En d'autres occasions, il veut innover et agir, en quelque sorte, comme un pionnier vis-à-vis les générations futures. Ce phénomène peut revêtir différentes formes comme par exemple l'enseignement des méthodes et d'une philosophie agricoles, la recherche de solutions médicales particulières, la défense et la promotion des femmes sur le marché du travail ou la protection des valeurs et institutions coopératives. En d'autres occasions, il initie des équipiers afin qu'ils deviennent à leur tour des multiplicateurs, tout comme lui-même a su parfois coopérer à un idéal collectif défini ou suggéré par ses prédécesseurs ou les supérieurs hiérarchiques de son entreprise. Par cette initiation, cet adulte vise, avant tout, à ce que

les jeunes équipiers en arrivent à brûler du même feu sacré permettant ainsi d'assurer la perpétuité de ce mandat social en prévision de son éventuel départ du marché du travail. "La jeune génération au Québec est de plus en plus engagée dans un processus de changement."

la recherche active

Une recherche est dite active lorsque le discours de l'adulte met en évidence ses habiletés de travailleur ou ses compétences professionnelles. L'adulte de classe moyenne souligne ses points forts. Il est, affirme-t-il, d'une grande utilité sociale. Il est très habile et très prompt dans les réponses qu'il fournit à la clientèle; étant surtout affecté aux téléphones de réclamation dans une grande chaîne de magasins, il se déclare même exceptionnel de pouvoir tenir le coup. Il a acquis une expérience inestimable et irremplaçable étant donné sa compréhension approfondie du fonctionnement de l'entreprise ainsi que la somme fabuleuse d'informations mémorisées depuis nombre d'années. Il est tenace ou ambitieux. "Je tiens à avoir des promotions comme les autres." Il est très travailleur et possède une grande capacité d'adaptation. Il contribue à créer un climat positif tout en étant un collaborateur efficace. Il est fier de son travail, a certaines réussites à son acquis. Il n'a pas honte de lui en plus d'être mature, épanoui et fier de son assiduité.

Selon l'adulte de classe défavorisée, plusieurs points positifs militent en sa faveur. Il respecte ses engagements et est très responsable. Parfois, il n'arrive même pas à imaginer qu'au moment de sa retraite, il devra se séparer des gens dont il a présentement la supervision. "J'aime mon travail, j'aime m'occuper des malades c'est un domaine qui est très intéressant; je sais que j'aurai de la peine s'il faut que je les (malades) quitte à cause de ma retraite . . . non jamais je ne les abandonnerai." Il est très fiable et loyal: par exemple, son patron lui donne entière liberté dans l'exécution de ses tâches. Il est ouvert et sensible aux idées nouvelles. Il tient au respect mutuel réciproque même si cela lui occasionne parfois certains ennuis avec la direction. Il tient à humaniser davantage le milieu de travail et rend de grands services aux gens. Il est méticuleux, assidu et très heureux au travail. Il se juge très influent, parfois même un peu trop. Dans sa petite entreprise, il est un très habile gestionnaire. Enfin ce travailleur est très respectueux de ses devoirs familiaux.

A son tour, l'adulte de classe aisée signale ses nombreuses qualités professionnelles caractéristiques. Il est assuré du pouvoir qu'il a sur sa vie occupationnelle et sur le milieu. "Peu importe les tâches ou le milieu de travail, il est possible de s'épanouir et de se considérer important ou très utile à la société." Il ne s'entoure que de gens très

efficaces, sait miser sur des objectifs vocationnels bien clairs. Il se dit très utile car il fait profiter les autres de son expérience professionnelle ou de ses connaissances acquises. De plus, il se juge très compétent pour l'entraînement des jeunes. Il fait également valoir ses compétences de dirigeant qui sont parfois reliées à ses grandes capacités d'intégration. Il se considère un leader naturel. Il se dit efficace parce qu'il est très sévère dans la sélection ou le recrutement du personnel. Il est indépendant. "J'ai toujours été mon propre patron et mes affaires ont toujours fonctionné rondement et très efficacement..." En tant que gestionnaire, il respecte les syndicats et il réussit à soigner son image. Il se tient toujours à la fine pointe des développements technologiques et il vise, non seulement, à participer à l'évolution de la société, mais surtout à l'inspirer ou la diriger. Il a plein de possibilités de se réaliser; si cela ne fonctionne pas à un endroit, la mobilité occupationnelle est toujours la solution. Il se juge très dynamique, il a plein de projets et son horaire de travail est très chargé. Par ailleurs, il souligne qu'il a de nombreuses qualités personnelles: il s'impose beaucoup de travail, il sait utiliser les circonstances pour replanifier ou réorienter son évolution occupationnelle. Il refuse carrément l'oisiveté; il jouit, selon lui, d'un tempérament très déterminé, ou même batailleur, et se reconnaît doué d'une grande perspicacité.

la recherche calme

Ce thème relate les éléments du discours où l'adulte précise avoir fourni pendant les années antérieures, le maximum de lui-même sur le marché du travail et il considère, dès lors, qu'il ne lui reste, à peu près plus de devoirs occupationnels à accomplir; il explique son désengagement graduel vis-à-vis le marché du travail ou élabore ses projets de retraite. Parfois l'adulte de classe moyenne prépare sa sortie du marché du travail en incluant l'éventualité d'une obsolescence programmée lente mais régulière. Ce désengagement n'est pas l'objet de révolte même si parfois il semble directement commandé par le milieu. Il tient à savourer ses dernières années de vie au travail en s'appuyant sur les acquis des années antérieures. Il n'est pas question de songer à des réaménagements anxigènes ou stressants. Il songe à sa retraite, ce sera pour lui un temps de repos bien mérité. Il planifie des activités ou projets de retraite; cette préoccupation domine de loin celle de l'élaboration de projets occupationnels.

L'adulte de classe défavorisée ne veut plus avoir à se réhabituer à de nouvelles tâches, il tient à la routine et ne cherche pas du tout la mobilité occupationnelle. Il adopte maintenant une attitude dégagée devant les mandats confiés ou refusés par la direction. Ses aspirations occupationnelles sont à un point mort alors qu'il se juge très proche de

la grande libération. Avec les années, il se sent nettement plus à l'aise; il ne voudrait plus avoir à se débattre dans un climat anxiogène. Il considère qu'il a moins de luttes à mener; il se sent nettement plus sûr et plus compétent qu'auparavant pour réaliser son travail. Il récolte parfois certains avantages liés son âge. Il peut se permettre d'être confiant depuis l'avènement récent de certaines améliorations sur le plan financier. L'obtention de certaines conditions de travail, telles une plus grande souplesse d'horaire et la sécurité d'emploi, semblent lui laisser un peu de répit au travail. Il juge nécessaire d'accorder une certaine priorité aux loisirs pour l'équilibre de la personne. Il a même parfois une attitude rassurée et présomptueuse devant la vie. Enfin, il espère se libérer de l'aspect fastidieux du travail et aspire à des activités autonomes. La retraite sera un choix délibéré et planifié où il en demandera peu à la vie. Il exécutera des travaux divers. "J'ai plein de projets pour ma retraite, je saurai bien m'occuper."

Parfois l'adulte de classe aisée juge qu'il doit maintenant déposer les armes et se laisser glisser tranquillement vers la retraite. Il tient, par ailleurs, à préciser qu'il s'agit là d'un choix ou d'une nouvelle étape de vie, et non pas, d'une mise au rancart imposée par son milieu de travail ou par la société. Son bilan est déjà fait et il conclut que l'apport qu'il devait rendre à la société est presque entièrement réalisé. Il indique parfois que si le milieu l'invitait à une certaine mobilité occupationnelle, il considérerait que ce serait là le couronnement ou la reconnaissance du travail qu'il a accompli durant toutes ces années. Il estime avoir bien rempli son devoir envers son organisme-employeur et la société; il est temps, selon lui, de songer à des aspirations égocentriques. En d'autres occasions, il se veut efficace sur le marché du travail mais il précise que sa priorité est davantage la préparation aux modalités de sa vie personnelle et occupationnelle future. La proximité de la retraite l'amène, selon lui, à refuser de s'engager et il ne veut pas du tout effectuer des exploits de dernière heure afin de prouver qu'il est encore en pleine vigueur. Il apprécierait beaucoup ne plus avoir à subir la pression quotidienne et revenir graduellement à un certain équilibre. Il lui apparaît très normal que son efficacité diminue. Il signale qu'il a nettement pondéré ses ambitions occupationnelles et sensiblement modifié la valeur qu'il accordait à l'ascension sociale. Parfois il se voit dans l'obligation de diminuer ses ambitions car les circonstances ne le permettent plus. Il ne sert à rien, selon lui, de se lancer dans des défis car il ne pourra jamais y avoir quelque chose de vraiment nouveau. Il croit normal d'effectuer une recherche calme de sa sortie du marché du travail; d'ailleurs, affirme-t-il, il l'avait choisie ou implicitement pré-déterminée depuis le mitan de la vie. Il se déclare très conscient des divers facteurs en jeu, actuels et à venir. Parfois, il a déjà commencé à diminuer certaines activités occupationnelles pour les remplacer graduellement par des

activités para-professionnelles. Il exprime la grande sérénité qu'il va éprouver lors du moment tant attendu de sa sortie du marché du travail. La retraite sera l'occasion de pouvoir réaliser des rêves jamais concrétisés à cause des contraintes du marché du travail. "J'ai mille choses à faire pour la retraite . . . mille choses que je n'ai pas eu le temps de faire parce que j'étais au travail." Les projets de retraite sont parfois reliés au bénévolat en tant que gestionnaire ou participant actif. La retraite sera également l'occasion de se refaire une nouvelle identité personnelle et professionnelle. En d'autres occasions, les projets sont peu précis mais cet adulte tient à envisager ses années futures sous un oeil positif et il est assuré qu'il ne vivra jamais l'oisiveté.

la recherche désespérée

Ce thème est surtout défini par des discours de découragement ou même de désespoir. Les dernières années passées sur le marché du travail, loin de s'avérer une occasion lui permettant de se faire valoir, ne sera que l'occasion de recul, de rétrogradation ou d'humiliation. Parfois l'adulte de classe moyenne n'est pas du tout supporté par le milieu et il se sent carrément rejeté ou simplement toléré. Ses acquis occupationnels sont dévalorisés et on n'accorde aucune crédibilité à ses propos. Il n'a aucune chance de pouvoir apporter des preuves lui permettant de tirer un bilan positif de son apport sur le marché du travail. Il ressent une très grande nostalgie et accepte difficilement les faits. L'âge est un obstacle majeur. "Si j'étais plus jeune, j'aurais possiblement des promotions, mais à mon âge, c'est impossible." L'usure physique et psychologique, une faible scolarité s'avèrent d'autres obstacles majeurs à la réussite d'une sortie prometteuse du marché du travail.

L'adulte de classe défavorisée est convaincu que les dernières années de vie au travail seront la continuation de sa situation d'un être socio-économiquement aliéné ou exploité. Selon lui, il a dû poursuivre un cheminement occupationnel qui s'est toujours inscrit à l'encontre de ses intérêts. Il se sent de plus en plus désabusé et juge qu'il n'a plus le goût de rien entreprendre. Il n'a pas obtenu l'avancement souhaité ou il a subi de cuisantes rétrogradations. "J'ai raté une promotion; cela m'a flanqué un gros coup; à mon âge, ça ne se reprend plus." Son travail comporte trop de difficultés. Il est complètement débordé par son travail et ne pourra jamais arriver à gérer son temps devant la trop grande demande des clients. Il a trop d'obligations professionnelles et personnelles. "J'ai beaucoup trop de responsabilités au travail . . . j'ai en plus des devoirs familiaux." Il est très inquiet et stressé; il se plaint de sa situation sur un ton très dépressif. Il regrette amèrement de ne pas avoir démarré sa petite entreprise durant les années

antérieures. En tant que patron d'une petite entreprise, il a des difficultés majeures avec les subalternes. "Le problème dans le commerce, ce sont les employés; c'est très difficile." Sa vie privée l'a défavorisé sur le plan occupationnel. Il lui est impossible de réaliser de nouveaux apprentissages. Il ne peut se permettre des loisirs l'hiver parce qu'il est affecté au déneigement et cela lui prend parfois 90 heures par semaine. Cette sortie désespérée déteint sur les autres facettes de son existence; parfois, il est à ce point fataliste qu'il souhaite des conflits mondiaux afin que les travailleurs en viennent à être mieux respectés en vertu même de leur rareté.

Selon l'adulte de classe aisée il lui est désormais impossible de se faire valoir ou de compétitionner avec ses pairs. Il est accablé ou consterné par les derniers événements de sa destinée occupationnelle qui sont vécus comme une chute fatale, une faillite vocationnelle. Au terme de sa carrière, le milieu lui enlève toute possibilité d'agir; il ressent le rejet du milieu et il se plaint d'avoir été destitué de ses fonctions. Il est très pessimiste; il est assuré d'une sortie ratée du marché du travail et exprime son dédain avec un cynisme et une hargne à peine retenus. Il décrit avec dépit son manque de crédibilité en plus de se sentir dénigré et ridiculisé non seulement, en tant que professionnel praticien, mais également en tant que personne humaine. Il souligne sa lassitude en indiquant que les seules réalisations positives se sont réalisées durant les années antérieures, et non présentement. En d'autres occasions, il se retrouve devant un bilan presque nul. Il n'a jamais réalisé les projets communautaires qu'il avait planifiés et il lui est impossible de faire reconnaître son utilité sociale pour deux raisons. 1. Sa profession dégage une image négative depuis les dernières années et il est assuré que la société conteste son rôle social alors que c'est justement par ce rôle qu'il espérait teinter la collectivité de son apport original. 2. A l'inverse, il est très amer de constater que ses actes professionnels ne servent pas à l'épanouissement de la collectivité mais plutôt à son recul. Les causes de cette recherche désespérée seraient tantôt dues à ses propres erreurs ou caractéristiques personnelles. Plus il se rapproche de la retraite, plus son entreprise prend de l'expansion, mais par contre, moins il participe aux décisions. Il n'arrive pas à se refaire une place dans un milieu où la compétition prime de plus en plus sur le respect des individus. Les changements organisationnels visent, selon lui, uniquement la rentabilité, oublient totalement la personne et vont même à l'encontre des besoins humains fondamentaux. Les circonstances socio-économiques se sont avérées néfastes dans son entreprise. Il est très déçu, frustré et choqué; c'est, selon lui, une fin de carrière marquée par une faillite tant financière que sociale qu'il ne pourra surmonter. Il a des comportements négatifs qu'il a du mal à maîtriser, soit la colère ou l'angoisse. Enfin, il est assailli par des

rôles familiaux qui deviennent de plus en plus lourds alors qu'il avait prévu que ces derniers s'estomperaient vers le milieu de la cinquantaine. "La famille m'écrase."

Le Développement Professionnel

La grille de développement professionnel comporte cinq thèmes. Le premier correspond au processus central vécu par les quinquagénaires: il s'agit de la recherche d'une sortie prometteuse. Le deuxième, troisième et quatrième thèmes correspondent à trois sous-processus: les interrogations sur la finitude de la vie, l'importance exagérée de l'évaluation et les préoccupations économiques. Enfin le cinquième thème est relatif à une brève illustration de ce processus vécu par une minorité de sujets (environ 14%) dont le développement professionnel semble exceptionnellement intense ou accéléré.

à la recherche d'une sortie prometteuse

Ce thème central se définit par un souhait profond et intense de réussir à projeter, en fin de carrière, une image positive englobant l'entièreté de sa vie occupationnelle. Il se pose différentes questions: comment souligner mon apport spécifique au marché du travail? Comment faire remarquer que mon remplacement sera très difficile, voire même impossible? Il s'inquiète de l'éventualité de rater sa sortie. Il vit un peu cette étape comme le moment des préparatifs, plus ou moins fébriles, d'un départ ou le moment de songer aux dernières activités à réaliser avant de plier bagage. Il semble vouloir laisser à son milieu de travail le message d'une carrière qui aura été remplie et utile pour l'organisme-employeur ou pour la société socio-économique. Il veut également souligner que la façon particulière de s'acquitter de ses tâches sera difficile à retrouver chez un éventuel remplaçant. La recherche d'une sortie prometteuse est de chercher à faire correspondre un départ rêvé et une sortie réaliste. Il vit donc un choc plus ou moins grand selon que les modifications de dernière heure lui laissent entrevoir des chances très minces ou réelles de pouvoir atteindre cette sortie rêvée. Selon que ces chances sont nulles, médiocres ou bonnes, il sera paralysé (recherche désespérée), désintéressé (recherche calme) ou affairé à inventorier des moyens d'y parvenir (recherche active). Les propos reliés aux deux premiers types de recherche permettent très peu de discriminer la spécificité des classes sociales relativement à ce processus de vie au travail. Les premiers, indépendamment de la classe sociale d'appartenance, font tous référence à une plainte généralisée soulignant l'impossibilité de démontrer pour ce quinquagénaire, qu'il a bel et bien rempli, durant toutes ces années au travail, le rôle social auquel on s'attendait de lui. Cette incapacité serait due à des obstacles telles les tâches assignées par le pouvoir, l'âge, une scolarité faible ou impertinente, l'usure

physique ou psychologique. Les seconds propos, reliés à une recherche calme, ne discriminent pas davantage le processus de recherche d'une sortie prometteuse selon les classes sociales. Ces derniers laissent indifféremment dégager les aspects suivants: 1. cet adulte a fourni, pendant les années antérieures, le maximum de lui-même sur le marché du travail; 2. l'âge s'avère un facteur complice ou une justification sociale et personnelle à se laisser aller graduellement vers un état d'obsolescence; 3. la société lui aurait également demandé de se diriger progressivement vers ce désengagement; 4. la retraite est envisagée comme un repos bien mérité. Quant aux propos reliés à la recherche active, ils laissent dégager des différences significatives selon la classe sociale d'appartenance. Ces dernières se dégagent à partir des critères ultimes de réussite ou de bilan occupationnel heureux qui semblent surtout se définir en regard de la nature des rôles occupationnels prescrits par la société. Ces rôles varient considérablement selon les cas, laissant ainsi constater des objectifs fort distincts, poursuivis dans cette recherche d'une sortie prometteuse.

Dans les propos reliés à cette recherche active, l'adulte de classe moyenne identifie une série d'habiletés ou compétences lui permettant de démontrer qu'il remplit idéalement son rôle social de supporter ou de soutien efficace. Il se considère comme un des piliers de la compagnie car il a acquis une expérience inestimable et irremplaçable. De plus, il a une compréhension approfondie du fonctionnement de l'entreprise ainsi qu'une somme fabuleuse d'informations emmagasinées et mémorisées depuis nombre d'années. Il est habile et prompt dans les réponses ou services qu'il rend à la clientèle. Il est énergique et bon travailleur. Il a de grandes capacités d'adaptation qui lui permettent de s'accommoder aux différents styles de travail des patrons ou aux changements d'exigences suite aux restructurations fréquentes de l'entreprise. Il contribue à créer un climat positif et il croit au travail d'équipe. Il souligne ses capacités de collaboration, d'efficacité et de rentabilité pour son organisme-employeur.

Les propos de la recherche active semblent viser à démontrer que l'adulte de classe défavorisée remplit adéquatement, et d'une façon irréprochable, les rôles socio-occupationnels de serviteur. Il est docile, sociable, fiable et très loyal envers ses patrons. Il n'a pas d'accrochage avec les autres employés car il tient prioritairement à l'entente mutuelle, même si ses droits puissent être lésés. Il est très responsable de ses engagements et respectueux de ses devoirs; il continuera en ce sens si Dieu le garde en santé et si le patron lui conserve son emploi.

Les propos de l'adulte de classe aisée, reliés à la recherche active, révèlent des points jugés très positifs parce qu'ils représentent diverses manifestations du rôle socio-occupationnel de leader tant valorisé par ses pairs de même statut. Il est très compétent dans l'entraînement des juniors professionnels. Il est un excellent patron, peu importe l'équipe qu'on lui commande de gérer ou de diriger. Il se considère un leader naturel et est doué d'une grande perspicacité: il ne s'entoure que de gens très efficaces. Il est simultanément très autonome et il respecte les syndicats. Il se tient toujours à la fine pointe des développements technologiques. Il vise, non seulement à participer à l'évolution de la société, mais surtout à l'inspirer ou la diriger. Il sait miser sur des objectifs occupationnels clairs: il se donne comme mandat de modifier les lois sociales. Il est très dynamique, et a plein de projets. Il est batailleur; il relève les défis et est doté d'un tempérament très déterminé.

les interrogations sur la finitude de la vie

On peut définir ce thème comme un rappel de questions existentielles et téléologiques reliées à la prise de conscience d'un éventuel départ du marché du travail et aux inquiétudes de santé. L'adulte de classe moyenne est très peu loquace sur les finitudes de vie en général ou de sa propre vie. Lorsqu'il en parle, il s'exprime en termes très voilés ou discrets. Il avoue y songer davantage depuis quelque temps. Comme le nombre d'années sur le marché du travail s'amenuise, il se voit forcé à formuler des souhaits ou à identifier la direction ultime. Il s'inquiète beaucoup de l'état de santé dont il disposera au moment de la retraite. Le sort de personnes significatives, plus âgées que lui, intensifie cette inquiétude.

Selon l'adulte de classe défavorisée, la vie a un caractère intensément marqué de finitude. Il exprime ses craintes vis-à-vis un bilan professionnel jugé incomplet à cause du trop peu d'années mises à sa disposition. Il est anxieux car la retraite lui apparaît comme synonyme de fin de vie. Parallèlement aux interrogations sur la finitude de vie, l'état de fatigue généralisé est un élément qui provoque beaucoup d'inquiétude et d'angoisse relativement aux répercussions que cela entraînera sur son travail. Il doit exécuter un travail tout aussi pénible que par le passé alors que sa santé a sensiblement diminué. Il est d'avis qu'il a beaucoup trop d'obligations occupationnelles et que la somme des devoirs à accomplir lui provoque un état de fatigue alarmant. Différentes autres réactions d'appréhension se manifestent vis-à-vis l'épuisement et la maladie. Tantôt, il tente de formuler certaines réflexions d'une façon apparemment dégagée afin d'éviter la coloration trop dramatique de ces propos, tantôt il redoute certaines réactions négatives de sa part. En

d'autres occasions, il fait preuve d'un certain optimisme relatif et il espère que les moments difficiles ne seront que temporaires. Parfois l'environnement au travail lui permet de supporter les tourments reliés à son état de santé précaire.

L'approche de la retraite provoque des interrogations sur la finitude de la vie occupationnelle de l'adulte de classe aisée et surtout celle de sa vie en général. Il semble à la fois très insécure, agressif ou drastique en regard de toute question relative au futur. Parfois, le décès d'une personne chère l'a rendu très dépressif; il ne peut admettre ni cette mort, ni l'idée de sa propre mort. Toutefois, en de plus rares occasions, les réactions sont plus sereines ou plus positives face à la finitude de vie. Les questionnements de finitude de vie sont fréquemment reliés aux réactions vis-à-vis la maladie. Sur le plan occupationnel, il ne se sent plus en confiance comme durant les années antérieures; il doute de ses capacités physiques lui permettant de défendre ses dossiers jusqu'à leur finalisation. Parfois un infarctus l'a entraîné hors du marché du travail pendant quatre mois; cela a provoqué des changements majeurs en termes de redéfinition de ses finalités ou modalités d'évolution vocationnelle. En d'autres occasions, c'est la fatigue qui affecte sa propension au risque, le rythme de son rendement ou qui le force à se retirer. Sa condition physique l'a obligé durant les dernières années à ralentir considérablement ses activités occupationnelles. Il a eu très peur de la mort; maintenant, grâce au fait qu'il a vaincu cette maladie, il se sent davantage en mesure de s'adonner à ses activités occupationnelles. Ces dernières s'avèrent même parfois un remède. Parfois, la présence de la maladie a été un phénomène constant qui lui a appris comment prolonger ses jours. Dans de plus rares occasions, c'est l'absence de ce phénomène qui est objet de fierté dans l'histoire de sa vie occupationnelle.

l'importance exagérée de l'évaluation

Cet item signifie que cet adulte a tendance à accorder beaucoup d'attention, en cette période de bilan professionnel, au verdict des autorités ou autres personnes significatives. L'importance que l'adulte de classe moyenne accorde à l'évaluation le déroute dans sa recherche d'une sortie prometteuse et vient teinter presque quotidiennement, et d'une façon négative, le bilan général de sa vie occupationnelle.

L'adulte de classe défavorisée accorde une importance marquée à l'évaluation. L'avis du patron, qui ne vaut pourtant que pour le rendement actuel, est perçu comme une sorte d'analyse de l'ensemble de sa carrière. L'évaluation de sa compétence passée, présente ou à venir est liée, affirme-t-il, à l'attitude ou la version du patron. "Cela dépend des patrons si tu es compétent ou non; il y a trois ans, ils

disaient que j'étais bon, j'étais même extra, il y a deux ans aussi; l'année dernière, tout d'un coup, les patrons m'ont pris en aversion, je n'étais plus bon à rien; cette année, soudainement, ils ont repris confiance en moi et vers la fin de l'année, ils m'ont repoussé encore, je suis redevenu un incompetent à leurs yeux . . ." Il confère au patron un rôle de prépondérant et d'envahissant. C'est l'évaluateur et surtout le principal responsable de la qualité du rendement qu'il fournit. Les liens étroits qu'il établit entre l'attitude du patron et son rendement démontrent sa dépendance à l'égard du pouvoir dans sa tentative d'effectuer une sortie prometteuse. Il se permet alors de souhaiter, sans réel espoir de voir se réaliser toute une série d'améliorations nécessaires à apporter dans les attitudes et les comportements évaluatifs de son supérieur. Le patron devrait: 1. faire preuve de justice et de discrimination; 2. éviter les affrontements ou toute méthode brusque de gestion; 3. respecter son statut d'être humain et le considérer comme une personne responsable, autonome qui sait se diriger seule ("Mon rendement au travail dépend de la façon dont je suis traité ou respecté."); 4. reconnaître son expérience et sa compétence. En de très rares occasions, il prétend que l'attitude des patrons dépend d'abord de celle des employés et il prône le respect de la hiérarchie.

Chez l'adulte de classe aisée, cette importance marquée de l'évaluation semble liée à son étape particulière de vie au travail. Pour réaliser les derniers projets de vie occupationnelle, il tient à sa bonne réputation et il croit en la nécessité d'un climat facilitateur minimal. Il nourrit donc certaines craintes vis-à-vis l'évaluation. L'importance accordée à l'évaluation le porte à fournir des réponses hâtives et toutes faites sur la valeur de ses activités, avec une voix sévère et un débit très rapide qui témoigne d'une attitude défensive.

les préoccupations économiques

Ce thème fait référence à la priorité financière. L'adulte de classe moyenne semble peu signaler d'inquiétude à ce sujet, comparativement à ses pairs de classe défavorisée ou aisée. Tout au plus, souhaite-t-il une amélioration à ce niveau. L'adulte de classe défavorisée parle de la priorité financière; il se plaint du manque à gagner et il a besoin d'un surplus d'argent pour pouvoir disposer du minimum vital. Il doit faire de nombreuses activités en dehors de son travail qui lui rapportent des sous. Compte tenu de sa situation financière, il souligne à regret que ses activités de loisir doivent être limitées au strict minimum. Il craint de se retrouver sous le seuil de la pauvreté lors de la retraite et exprime ce sentiment sur un ton très agressif. L'adulte de classe aisée souligne que les événements de vie lui ont parfois démontré la préséance des préoccupations économiques

sur celles d'auto-actualisation ou de succès social. Il se plaint de plusieurs inconvénients économiques majeurs reliés à un bureau privé: il craint l'inflation, il ne peut utiliser autant d'abris fiscaux qu'il ne le souhaiterait et il est à la merci de certaines lois gouvernementales susceptibles de modifier le marché.

les exceptions

Le discours de ces sujets (environ 14%) correspond globalement à celui de leurs pairs. Ils procèdent également à une recherche d'une sortie prometteuse, en empruntant divers types de sortie. Cependant certaines nuances viennent les différencier. Ils ont davantage tendance à se rapprocher de certaines caractéristiques de la personne en voie d'une évolution vocationnelle optimale. Ces particularités sont extraites d'un postulat majeur, émanant du cadre théorique de la présente étude. Pour mieux saisir les nuances entre ces sujets-exceptions et leurs pairs, nous précisons ici ce postulat de base qui s'est avéré un sous-thème permettant d'identifier les sujets-exceptions: il s'agit du principe de l'intensité équivalente du développement vocationnel au fil des âges. Il signifie que le développement se poursuit jusqu'à la mort, à des intensités différentes mais potentiellement équivalentes. L'adulte ressent une poussée intrinsèque continue qui se traduit par des efforts constants d'une prise en charge presque complète de son développement vocationnel. L'adulte est convaincu qu'il doit vivre régulièrement des changements intra-individuels, minimes ou manifestes, qui le rendent sans cesse vocationnellement différent au fil des âges. Il a accordé une place prépondérante à l'apprentissage continu. Il est conscient que son développement ne suit pas une courbe médicale (croissance jusque vers 35 ans, maintien jusque vers 55 ans et déclin par la suite) mais qu'au contraire, chaque moment de la vie au travail, a une importance sensiblement égale dans la poursuite de son évolution ou développement continu. Les modifications de trajectoire envisagées visent presque exclusivement la poursuite assidue de l'évolution optimale plutôt que la conservation des acquis ou l'adoption de comportements de régression.

Les sujets-exceptions de la classe **moyenne** (3 sur un total de 34) semblent croire en l'intensité potentiellement équivalente de leur développement vocationnel au fil des ans. Différemment de leurs pairs du même statut social, l'âge est moins perçu comme un facteur nuisible au développement occupationnel. Ils gardent l'espoir d'une évolution continue et sont soucieux de pouvoir constamment intégrer de nouvelles activités à leurs tâches habituelles. Ils se définissent comme des apprenants inlassablement actifs.—"Toutes les étapes que j'ai faites, ça m'a donné quelque chose, j'ai appris à chaque emploi; encore dans mon

travail actuel, ça m'aide."—"C'est en travaillant qu'on apprend."—"J'apprends toujours quelque chose de nouveau dans mon travail." Ils ont des projets ayant un impact à la fois personnel et collectif.—"Je voudrais collaborer davantage à humaniser l'entreprise, car c'est là un très gros problème."—"Je voudrais revaloriser davantage les tâches des employés." Ces souhaits s'avèrent souvent une forme de prolongement de leurs objectifs occupationnels présents tout au long de leur vie au travail.—"Je suis issu d'un milieu pauvre; j'ai vécu de nombreuses difficultés dans ma jeunesse . . . j'ai décidé d'aider ce milieu car j'avais très peu de scolarité . . . seulement une 10^e année . . . j'ai suivi des cours du soir pendant 15 ans en gestion, en comptabilité, en service social, en activité sociale, en sciences sociales . . . car j'avais choisi un travail dans des mouvements coopératifs." Le perfectionnement institutionnel leur semble un moyen de s'assurer un développement continu et de croire encore en leurs possibilités d'apprentissage.—"Je veux me perfectionner jusqu' à ce que mon intelligence et ma mémoire ne fonctionnent plus."—"J'ai suivi des cours et là je me suis aperçue que j'étais capable d'apprendre et de réaliser des choses."

Les sujets-exceptions de la classe défavorisée (6 sur un total de 34) laissent également croire que leurs propos sont reliés à la croyance en l'intensité potentiellement équivalente au fil des ans. Tout comme les pairs de leur classe, ces sujets prennent durement conscience qu'ils ont été définitivement relégués dans les emplois les moins valorisés. Mais à la différence de ces derniers, les sujets-exceptions soulignent que leurs intérêts occupationnels, totalement insatisfaits tout au long de leur vie, se sont avérés un stimuli pour continuer un apprentissage auto-didacte. Ils parlent de la possibilité de rendre leur travail plus humain. Ils tentent des efforts constants d'amélioration ayant des répercussions possibles à la fois sur le plan personnel, sur le milieu de travail et sur la rentabilité de l'entreprise.— "J'aime continuer à me perfectionner, j'ai toujours été à l'aise et intéressé; j'aime ce que je fais."—"Je me perfectionne tous les jours." Ils cherchent constamment à apprendre à l'aide des compagnons de travail ou de personnes expérimentées.—"Le travail que je fais m'apporte quelque chose; j'en ai toujours à apprendre avec le temps et j'en apprend tout le temps; le contact avec les compagnons de travail, cela enrichit." Ils tiennent à contre-balancer le plus possible leur carence de formation professionnelle par un apprentissage auto-didacte ou assisté et par une disponibilité à la mobilité occupationnelle. Ils ne craignent pas de relever des défis qui sont pour eux, autant d'opportunités d'évolution. En outre, ils se préoccupent de leur développement personnel par la participation très active à de nombreux organismes. Ils ont amélioré des éléments de leur personnalité de travailleur. Ils réagissent parfois énergiquement aux pressions sociales qui veulent les reléguer au rang des vieux travailleurs las et obsolescents. Ils tiennent à signaler qu'étant donné leur âge, ils n'ont pas honte de leur performance; au

contraire, ils en sont même fiers.—"Parfois, j'ai trop de responsabilités, mais je m'en sors toujours." De plus, ils font montre d'une grande souplesse d'accommodation aux nouveautés.

Les sujets-exceptions de la classe aisée (5 sur un total de 33) semblent croire en l'intensité potentiellement équivalente de leur développement vocationnel au fil des ans. Ces sujets confèrent à l'âge un rôle plutôt accélérateur que modérateur du développement vocationnel. Ils ne se définissent en aucun temps dans une période de stabilité ou de maintien. Ils sont très soucieux de leur évolution constante.—"Il est très important de changer d'emploi au moins à tous les trois ans afin de se garder alerte et de se donner des conditions pour être stimulé à apprendre sans cesse." Ils possèdent un potentiel d'apprentissage notable ou remarquable qui, loin de s'amenuiser avec les années, s'améliore sans cesse.—"Chaque anniversaire est une fête... plus j'avance en âge, plus j'apprends, plus je suis serein et efficace." Ils se caractérisent par un désir intense de toujours parfaire leurs connaissances et leur expérience.—"J'ai un désir fou d'apprendre... cela a toujours fait partie de mes besoins fondamentaux." Les projets de retraite témoignent de ce désir intense d'évolution continue. Ils sont reliés à des formations académiques poussées ou à des investigations scientifiques.—"Je songe à envisager des études en lettres afin d'écrire des volumes lors de ma retraite."—"A la retraite, je ne pense vraiment pas à un travail professionnel comme tel... je veux tout organiser pour être prêt à entreprendre des études dès le moment de la retraite... j'espère même, si j'en avais les moyens financiers, de prendre immédiatement ma retraite afin de me lancer tout de suite dans des projets d'études."

Conclusions

L'étude du vécu occupationnel du quinquagénaire, selon son appartenance sociale, met en évidence des différences plus ou moins considérables selon le type de recherche projetée d'une sortie prometteuse. Tout d'abord, le type de recherche privilégiée n'est présent que chez la classe aisée. Le type de recherche calme, que l'on retrouve chez les trois classes, laisse, par ailleurs, observer plusieurs nuances. Le désengagement, inclus dans cette recherche calme se définit par: 1) L'éventualité d'une obsolescence programmée par la société et implicitement acceptée par l'individu (classe moyenne); 2) La perception d'une diminution des luttes menées pour survivre (classe défavorisée); 3) Le choix délibéré de déposer les armes, i.e. de diminuer ses ambitions et de refuser de nouveaux défis (classe aisée). De plus, ce désengagement entraînerait progressivement l'adulte à un repos bien mérité (classe moyenne), à la grande libération (classe défavorisée) et à une vie plus équilibrée et

sereine (classe aisée). Quant au type de recherche désespérée, il laisse dégager les nuances suivantes: 1) Chez l'adulte de classe moyenne, ses acquis ou expériences occupationnelles sont dévalorisés, le travail est strictement mécanique, il ne peut apporter aucune preuve de son apport spécifique et le milieu ne lui propose aucun défi à relever. 2) Chez l'adulte de classe défavorisée, on ne lui réserve que le lot des refus de promotions, des mutations imposées et d'amères rétrogradations. Il est débordé ou écrasé par les nombreuses obligations ou difficultés. Il lui est impossible de réaliser un quelconque apprentissage et les exigences patronales sont inhumaines. 3) Chez l'adulte de classe aisée, il souffre d'un manque flagrant de crédibilité, il lui est impossible de se faire valoir car les exigences de la compétition sont surhumaines et les circonstances politico-socio-économiques sont entièrement défavorables. Quant à la recherche active, elle laisse observer les différences les plus notables et flagrantes en ce qui a trait à la délimitation très démarquée entre les rôles socio-occupationnels perçus ou prescrits par la société. Selon les cas, ces rôles sont ceux de supporter ou de soutien (classe moyenne), de serviteur (classe défavorisée) et de leader (classe aisée). A la lumière de ces faits observés, il est évident, d'une part, qu'on ne peut jamais être assuré si les propos recueillis sont véritablement authentiques ou plutôt commandés par la classe dominante; cette dernière, selon Bertaux³² dicterait à toutes les couches de la société comment discourir ou se comporter. D'autre part, malgré une certaine marge d'incertitude inhérente à ce type d'investigation, il n'en demeure pas moins que la question fondamentale de la production culturelle des travailleurs, soulevée par de nombreux sociologues, réapparaît dans toute son ampleur. "Par leur appartenance aux classes sociales, les individus sont placés à des distances inégales par rapport aux valeurs communément reconnues comme l'argent, l'instruction, le prestige, le pouvoir etc.; de même les classes impliquent des manières différentes de participer à ces valeurs."³³

Indépendamment de leurs différences notables et au-delà de la production culturelle des travailleurs, peut-on parler de similarités chez les quinquagénaires des trois classes sociales? En s'inspirant du modèle théorique de la présente recherche postulant, entre autre principe, l'intensité potentiellement équivalente du développement au fil des ans, nous croyons qu'une des principales similarités soit reliée à leur croyance (sauf chez les 14% de sujets-exceptions) en une réduction substantielle de leur potentiel intellectuel, aussitôt passé le cap de la cinquantaine. Les sujets, indépendamment de leur appartenance sociale, semblent croire qu'ils se situent dans une période de déclin ou de régression et qu'ils ne jouissent pratiquement plus des habiletés requises pour apprendre. Si on adhère à la conception médicale ou de décroissance irréversible, voulant que chez

l'adulte au-delà de 50 ans, on ne puisse plus parler ni de développement, ni de maintien des acquis antérieurs, mais plutôt d'un déclin, on s'expliquera alors facilement l'absence, chez ce dernier, de tout discours relié à l'apprentissage ou à l'éducation continue. Par contre, si on opte pour la conception de l'évolution constante et équivalente au fil des âges (dans laquelle s'inscrivent les éléments théoriques de la présente recherche ainsi que des auteurs Labouvie-Vief;³⁴ Neugarten;³⁵ Lerner³⁶) cette absence de propos, reliés à l'apprentissage ou à l'éducation continue, apparaît très inquiétante parce qu'elle risque d'hypothéquer la poursuite de l'évolution de cet adulte et que, tout compte fait, elle s'avère un obstacle de taille, pour ne pas dire une antithèse, à l'éducation permanente. La tâche des formateurs d'adultes apparaît donc gigantesque s'ils veulent explicitement viser à ce que la majorité des quinquagénaires adoptent une conception éducative continue et expérimentent une perception d'eux-mêmes en tant qu'apprenants compétents. Si non, ces intervenants risquent de se faire les complices d'une obsolescence programmée, plus ou moins consciemment, par toute la population active des 50 ans et plus. Concrètement, les formateurs d'adultes pourraient s'inspirer des résultats de la présente recherche qui mettent en lumière les efforts généralisés de recherche d'une sortie prometteuse, typiques aux adultes de la cinquantaine et différenciés selon la classe sociale d'appartenance. Jacob³⁷ dans sa revue de littérature, met en évidence l'importance de concevoir des interventions basées sur les données reliées à des intérêts ethnographiques telles la culture, les classes sociales, etc. Par ailleurs, on sait qu'il y a généralement des liens étroits, entre d'une part, la participation réussie à des activités d'apprentissage organisées et d'autre part, l'augmentation de l'estime de soi ainsi que l'obtention d'une certaine crédibilité sociale via la reconnaissance officielle des acquis.^{38,39} La connaissance approfondie des efforts particuliers des quinquagénaires liés à la projection d'une image positive englobant l'entièreté de leur vie professionnelle, pourraient également s'avérer une des assises très importantes à l'élaboration et à la mise en application de divers programmes d'intervention pertinents (institutionnels ou autres). L'implantation et la dissémination de tels programmes apparaissent d'ailleurs impératives et urgentes dans nos sociétés actuelles, caractérisées par le vieillissement de la population dite active. Enfin, les formateurs d'adultes pourraient également s'inspirer des témoignages des sujets-exceptions qui, à la différence de leurs pairs, évoquent la perspective d'une éducation continue. Ces derniers, comme le relatent les résultats de la présente recherche, sont préoccupés par leur soif d'en connaître toujours davantage et sont conscients qu'il faut constamment avoir l'esprit ouvert afin de poursuivre leur évolution; l'expérience au fil des ans aurait, semble-

t-il, gardé en éveil cette aspiration: "Plus on vieillit, plus on sait des choses, mais plus il faut en apprendre."

Notes

1. Chesnais, J.C. 1986. Economie et population. In *L'état des sciences sociales en France*, edited by M. Guillaume. 106-108. Paris: Ed. La découverte.
2. Lewis, R.A. et Gilhousen, M.R. 1981. Myths of career development: A cognitive approach to vocational counseling. In *The personnel and guidance journal*. 296-299. vol. 59, no. 5.
3. Lesage, P.B. and Rice, J.A. 1980. Le vieillissement, dimension individuelle âge versus motivation satisfaction et valeurs. In *Le vieillissement, mythe et réalité*, edited by M. Côté. 9-28. Montréal: Agence d'Arc Inc.
4. Rivein-Simard, D. 1984. *Etapes de vie au travail*. Montréal: St-Martin.
5. Wieviorka, M. 1986. Classes sociales et sociologie. In *L'état des sciences sociales en France*, edited by M. Guillaume. 159-161. Paris: La Découverte.
6. Halbwachs, M. 1984. *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*. Paris: Larivière, p. 210.
7. Schaie, K.W. and C. Hertzog. 1982. Longitudinal methods. In *Handbook of developmental psychology*, edited by B.B. Wolman and G. Stricker. 91-116. N.J.: Prentice-Hall.
8. Costa, P.T. and R.R. McCrae. 1980. Still after all these years: Personality as a key to some issues in adulthood and old age. In *Life-span development and behavior*, edited by P.B. Baltes and D.G. Brim Jr. 65-102. N.Y.: Academic Press, vol. 3.
9. Erikson, E.H. 1958. *Young man Luther*. N.Y.: W.W. Norton and Co. Inc.
10. Levinson, D.J. 1978. *The seasons of a man's life*. N.Y.: A.A. Knopf.
11. Gould, R.L. 1978. *Transformations*. N.Y.: Simon and Schuster.
12. Colaruso, C.A. and R.A. Nemiroff, 1981. *Adult development: A new dimension in psycho-dynamic theory and practice*. N.Y.: Plenum Press.
13. Super, D.E. 1957. *The psychology of careers*. N.Y.: Harper and Row.
14. Super, D.E. 1983. Assessment in career guidance: Toward truly developmental counseling. In *The Personnel and guidance journal*. 555-563. Vol. 61, no. 9.
15. Miller, D.C. and Form, W.H. 1964. *Industrial sociology*. N.Y.: Harper and Row.
16. Havighurst, R.J. 1964. Youth in exploration and man emergent. In *Man in a world at work*, edited by H. Borrow. 215-236. Boston:

- Houghton Mifflin.
17. Havighurst, R.J. 1982. The world of work. In *Handbook of developmental psychology*, edited by B.B. Wolman and G. Stricker. 771-791. N.J.: Prentice-Hall.
 18. Neugarten, B.L. 1975. *Middle age and aging*. Chicago: The University of Chicago Press.
 19. Erikson, E.H. 1958. *Young man Luther*. N.Y.: W.W. Norton and Co. Inc.
 20. Kohlberg, L. 1973. Continuities in childhood and adult moral development revisited. In *Life-span developmental psychology: Personality and socialization*, edited by P.B. Baltes and K.W. Schaie. 180-201. N.Y.: Academic Press.
 21. Riverin-Simard, D. 1984. *Etapes de vie au travail*. Montréal: St-Martin.
 22. Riverin-Simard, D. 1984. *Etapes de vie au travail*. Montréal: St-Martin.
 23. Riverin-Simard, D. 1988. *Phases in working life*. Montréal: Meridian Press.
 24. Blishen, B.R. and McRoberts, H.A. 1976. A revised socioeconomic index for occupations in Canada. *Canadian review of sociology and anthropology*. 77-79, vol. 13, no. 1.
 25. Dumont, F. 1981. *L'anthropologie en l'absence de l'homme*. Paris: P.U.F.
 26. Nunnally, J.C. 1982. The study of human change: Measurement, research strategies and method of analysis. In *Handbook of developmental psychology*, edited by B.B. Wolman and others. 133-149. N.J.: Prentice-Hall.
 27. Riverin-Simard, D. 1981. Méthodologie de la validation d'un modèle. In *L'orientation Professionnelle*. 7-32, vol. 17, no. 4.
 28. Clapier-Valladon, S. et Poirier, J. 1983. *L'approche biographique: Réflexion épistémologique sur une méthode de recherche*. Nice: Centre universitaire méditerranéen.
 29. Horth, R. 1986. *L'approche qualitative comme méthodologie de recherche en sciences de l'éducation*. Pointe-au-Père: Les Editions de la Mer.
 30. Par économie d'espace, nous ne présentons ici qu'une portion infime de citations relevées dans les nombreux témoignages.
 31. Clapier-Valladon, S. et Poirier, J. 1983. *L'approche biographique: Réflexion épistémologique sur une méthode de recherche*. Nice: Centre universitaire méditerranéen.
 32. Bertaux, D. 1977. *Destins personnels et structures de classe: Pour une critique de l'anthroponomie*. Paris: P.U.F.
 33. Dumont, F. 1965. *Les inégalités socio-économiques et la pauvreté au Québec*. Conseil du bien-être du Québec. Symposium de Lévis. p. 265.
 34. Labouvie-Vief, G. 1980. Adaptive dimensions of adult

- congnition. In *Transitions of aging*, edited by N. Datan and N. Lohman. 3-27. N.Y.: Academic Press.
35. Neugarten, B.L. 1975. *Middle age and aging*. Chicago: The University of Chicago Press.
 36. Lerner, R.M. 1976. *Concepts and theories of human development*. Ontario: Addison-Wesley.
 37. Jacob E. 1987. Qualitative research traditions: A review. In *Review of Educational Research*. 1-50, vol. 57, no. 1.
 38. Cross, K.P. 1982. *Adults as learners*. San Francisco: Jossey-Bass.
 39. McCoy, V.R. et. al. 1980. *Life transitions reader*. Université du Kansas, étude indépendante. 1-4. Kansas: Division of Continuing Education.