

## ESTUDIOS

# LE DÉVELOPPEMENT VOCATIONNEL DE L'ADULTE: QUÊTE DE SOI, RAPPORT À LA SOCIÉTÉ DU SAVOIR

## EL DESARROLLO VOCACIONAL DEL ADULTO: LA BÚSQUEDA DE SÍ MISMO EN EL MARCO DE LA SOCIEDAD DEL SABER

Danielle *Riverin-Simard*\*  
Université Laval

### RÉSUMÉ

Dans une économie du savoir, l'orientation professionnelle des adultes et la formation continue s'avèrent des conditions *sine qua non* à la viabilité et à l'évolution de nos sociétés. Mais un développement vocationnel intense et un apprentissage actifs présupposent une motivation qui s'autogénère au cœur même de la vie. Et pour mieux saisir cette volonté autogénératrice, il faut notamment approfondir les multiples dimensions du développement de l'adulte au fil des ans et de la mouvance de ses représentations de participation socio-professionnelle. Nos travaux relatifs à la vie au travail s'intéressent à ces questions. Ils ont recueilli, au Québec (Canada), les témoignages de nombreux adultes à l'aide d'entrevues semi-structurées. Les résultats laissent observer une transformation de soi, au quotidien, et aussi tout au long de la vie. Ils font également état de la transformation du rapport soi-société, dont un certain renouvellement du souci collectif et l'élargissement de la notion du travail.

**Mots-clés:** développement vocationnel adulte; notion du travail et économie du savoir; formation d'adultes.

### ABSTRACT

In a knowledge economy, adult vocational counseling and lifelong learning are necessary means for the socio-economic enhancement. And if we want to know how high personal development and learning motivations come from daily living, we have to analyse, among other variables, numerous aspects of longitudinal adult vocational development along the years; we also have to study the changing representations of the meaning of work. Our researches are concerned about those questions. They collected data from Quebec (Canada), which consist of numerous semi-structured interviews.

---

\* Danielle Riverin-Simard est professeur à l'Université Laval. De 1995 à 1998, elle a été membre du Conseil d'administration du Conseil de Recherches en sciences humaines du Canada, et de 1997 à 2000, membre de la Commission de la recherche de l'université Laval. Elle a signé de nombreux articles et ouvrages.

The results show a continuous nonlinear adult vocational development and new elements of the individual-society relations.

**Key-words:** adult vocational development; meanings of work and knowledge economy; adult education.

Dans une économie du savoir où la richesse naturelle repose prioritairement sur les connaissances et les idées, l'orientation professionnelle des adultes et la formation continue s'avèrent des conditions *sine qua non* à la viabilité et à l'évolution de nos sociétés. Mais, comme on le sait, un développement intense implique une motivation intrinsèque (Riverin, 2000; 1998); et «un apprentissage actif présuppose une volonté d'apprendre» (Conseil Européen, 2000, p. 16). Si l'on veut réellement saisir cette motivation ou cette volonté qui s'autogénère au coeur même de la vie, il faut notamment approfondir les multiples dimensions du développement de l'adulte au fil des ans et de la mouvance de ses représentations de participation socio-professionnelle. Nos travaux relatifs à la vie au travail s'intéressent à ces questions. Ils ont recueilli, au Québec (Canada), les témoignages de 500 adultes en situation de discontinuité professionnelle (1997), puis 941 (155 en 1990-1992; 786 en 1980-81) adultes au travail. Les résultats sont consignés dans diverses publications dont certaines sont citées en référence. Nous présentons ici des extraits choisis.

Mais auparavant, un mot sur nos couleurs conceptuelles. Nos travaux se situent dans les théories développementales, mais avec cette double particularité notable: l'aspect multidimensionnel et non-hiérarchique des étapes de vie au travail (Riverin, 1993; 1990); l'introduction de la notion du chaos vocationnel voulant que, malgré de nombreux événements imprévisibles et aléatoires, on retrouve certaines similarités dans les processus de transformation de soi (Riverin, 2000; 1998; 1996).

## Méthodologie

Le schéma de recherche est le même pour tous nos travaux. Il s'est établi en combinant deux types de prises séquentielles de données telles que préconisées par Schaie (1992), la méthode «time-sequential» et la méthode «cross-sequential». Cette combinaison n'élimine pas toutes les menaces en regard de la validité interne. Elle n'enlève pas toute la confusion qui peut subsister entre les effets de la génération, de la culture, de l'âge ou des changements au niveau du moi (ex. Baltes, 1987). Mais, soutiennent Fassinger et Schlossberg (1992) et Hampson (1988), cette combinaison de ces deux méthodes séquentielles représentent un grand intérêt méthodologique.

Pour l'aspect «time-sequential», l'étude des cohortes portait sur trois moments différents, espacés de cinq ans chacun: une période de cinq ans considérée rétrospectivement; le moment présent; et une période de cinq ans considérée prospectivement. «The time-sequential method requires the empirical observation of a given set of age levels at each of several times of measurement» (Nesselroade et Labouvie, 1985, p. 51). Selon ces auteurs (1985), cette méthode serait la plus sensible pour élucider la perception des sujets relative à l'impact de l'âge et des conditions historiques sur la qualité de leur leur vécu actuel et anticipé.

Pour l'aspect «cross-sequential», l'échantillon a été stratifié en neuf strates d'âge (23-27 ans, 28-32 et ainsi de suite jusqu'à 63-67 ans), afin d'observer des sujets d'âges différents à une même période historique. «According to cross-sequential method, several cohorts are assessed for the same set of times of measurement, though at different ages» (Nesselroade et Labouvie, 1985, p. 51). Selon Schaie (1992), une telle méthode permet d'observer des variations qui seraient moins le résultat de l'âge. Ces variations seraient davantage attribuables aux sujets eux-mêmes ou à la période historique dans laquelle ils ont vécu.

Un premier échantillon est composé de 941 adultes du Québec métropolitain. Ils se répartissent selon plusieurs variables; 1. tout d'abord les trois grands secteurs de travail, subdivisés selon la classification internationalement reconnue entre le privé (17 firmes), le public (11 organismes) et le para-public (15 agences); 2. puis l'âge (23 à 67 ans); 3. le sexe (454 femmes, 487 hommes); 4. le statut socio-économique (classification de Blishen, Carroll et Moore, 1987), soit 312 de classe aisée, 342 de classe moyenne et 287 de classe défavorisée; et enfin 5. le type de personnalité vocationnelle (selon la classification internationale connue de Holland, 1997), soit 192 de type réaliste, 128 de type investigatif, 117 de type artistique, 141 de type social, 173 de type entreprenant et 190 de type conventionnel. Un second échantillon, rejoint en 1997, comprend 500 adultes en situation de discontinuité professionnelle. Ces adultes sont répartis *a priori*, et proportionnellement, selon les mêmes variables prémentionnées.

La cueillette des données a été l'occasion de donner place à un type d'approche qui gagne désormais la faveur des chercheurs s'intéressant au développement vocationnel. Il s'agit de l'approche qualitative à travers l'analyse narrative des histoires de vie, recommandée notamment par Smith (1994) et Rorer (1990). La cueillette des données s'est donc faite au moyen d'entrevues semi-structurées. Quant à l'analyse de contenu, elle visait le côté psychologique et s'est donc centrée sur les représentations de la personne. Elle s'est inspirée des étapes de Horth (1986) et de Clapier-Valladon (1983). Ces dernières consistent à faire une première lecture dite flottante, puis à procéder à l'analyse du matériel, avec deux types de catégories. Il y a des catégories pré-existantes auxquelles s'ajoutent, ou se substituent éventuellement, des catégories déterminées en fonction, et au fur et à mesure, de l'analyse des données. Ces dernières ont été générées et retenues quand plus du tiers des sujets de chaque type de personnalité y réfèrent. Par ailleurs, l'analyse détaillée se faisait de façon intra- et inter-catégorielle ou, si on veut, horizontale et verticale. Enfin, l'analyse globale se situait au niveau symbolique, permettant de dépasser le niveau de ce qui était dit pour en atteindre l'interprétation (Schwandt, 1994; Clapier-Valladon, 1983).

## Transformation de soi sur des pans de vie

Sur la base de ces données, nous avons notamment analysé, comment, selon leur personnalité vocationnelle, les adultes se transforment dans la nouvelle économie du savoir (Riverin, 2000; 1996). La personnalité vocationnelle est définie ici comme un ensemble d'habiletés, d'aptitudes et valeurs professionnelles qui font l'unicité de la personne et la singularité d'un certain nombre de types. Nous avons mené une étude comparative des multiples stratégies empruntées, au fil des ans, pour négocier la discontinuité et gérer les aléas de la carrière ou de l'autoformation existentielle. Nos travaux se sont basés sur la typologie de Holland (1997) mettant en relief six types: l'artistique qui cherche toujours à créer, à

représenter le monde à sa manière; le conventionnel pour qui la priorité est de collaborer avec l'organisation et la structure sociale; le réaliste qui, très concret, aime travailler avec des appareils et est à la recherche de toute nouvelle technologie pour réorganiser la matière; l'entrepreneur pour qui la raison d'être est de persuader les autres et les diriger; l'investigateur qui aime chercher, apprendre, découvrir; le social qui est toujours porté à aider les gens, les conseiller, les informer ou leur enseigner. Et nos travaux ont observé que ces six types de personnalité véhiculent six représentations du monde du travail et autant d'ordres de priorités à réaliser au sein de la collectivité.

Parmi les nombreuses données recueillies, il y a un point que nous voulons mettre en relief: le rôle subtil et très influent des opposés. Ceux-ci réfèrent, pour le type artistique, aux éléments valorisés du type conventionnel et vice-versa; il en est de même pour les types entrepreneur et investigateur, les types social et réaliste. Les opposés jouent, au fil des ans, un rôle central notamment dans le processus de différenciation continue de l'identité vocationnelle.

Un premier mouvement s'observe sur un pan de vie allant jusque vers 35 ans: l'évitement d'opposés relativement indifférenciés où le jeune adulte tente d'éviter toute modalité de participation socio-professionnelle qu'il a plus ou moins en aversion. Durant cette période de vie, il sera tour à tour aux prises avec différentes étapes: des entrées sporadiques sur le marché de l'activité (incluant celui du travail-emploi); une recherche de chemins prometteurs; une course de participation socio-professionnelle. Dans ce dernier cas, l'adulte semble s'imposer un sprint lui permettant, espère-t-il, de se positionner le mieux possible dans les situations les plus reluisantes sur le marché du travail-activité.

Un second mouvement de la différenciation continue de l'identité vocationnelle s'observe jusque vers la cinquantaine: l'évitement d'opposés ciblés. Durant ce pan de vie, l'adulte sait pertinemment qu'il lui faut être à la fois très vigilant et affirmatif pour ne pas se retrouver dans des activités socio-professionnelles qu'il déteste. Et, pour cause, il ne peut pas s'y faire valoir et il n'est donc pas de taille dans la compétition; car ses intérêts et compétences sont ailleurs. Cet adulte s'investira alors, avec plus ou moins de succès, dans des étapes de veille: essai de nouvelles lignes directrices, en quête du fil conducteur de son histoire; affaiblement à des modifications de trajectoire.

Un troisième mouvement de la différenciation continue de son identité vocationnelle débute vers la cinquantaine. Un certain revirement s'observe durant ce nouveau pan de vie. L'adulte semble maintenant percevoir les opposés comme des alliés possibles. Leur évitement trop radical dans le passé a occasionné certains troubles et même des échecs. Cet adulte cherche alors à intégrer ses opposés mais à titre complémentaire seulement. Ainsi les artistes cherchent à se comporter de façon un peu plus systématique à l'exemple des conventionnels; les entrepreneurs veulent accorder un peu plus de temps à l'approfondissement des questions comme s'y adonnent les investigateurs, etc.

Surtout, notons ceci. Les conseillers d'orientation auprès d'adultes, et les formateurs, doivent accorder une importance encore plus grande à cet enjeu central des opposés dans la transformation de soi. Dans leur approche du *lifelong counseling and learning*, ils doivent redoubler de vigilance au regard des différences majeures entre les divers mouvements évolutifs de l'adulte selon les grands pans de vie. L'orientation et la formation continues ont un rôle névralgique à jouer au coeur même de la vie adulte.

## Transformation de soi sur toute une vie

Selon McCrae et Costa (1990, p. 17), il faudrait rejeter l'idée d'une transformation de soi s'étalant durant toute la vie adulte en vertu même du caractère paradoxal des finalités ultimes poursuivies. En effet, selon ces auteurs, les finalités identifiées par des développementalistes renommés:

- amènent l'adulte à devenir plus près de la réalité (Gould) ou, à l'inverse, en retrait de celle-ci (Gutman);
- visent une acquisition de plus en plus élevée de la sagesse (Erikson) ou reconnaissent tacitement l'atteinte optimale de cette sagesse vers la cinquantaine (Gould, Levinson);
- tendent vers des formes de défense de plus en plus sophistiquées (Vaillant) ou davantage primitives (Pfeiffer mettant en évidence la réaction plutôt primitive des personnes âgées vis-à-vis la détresse);
- mènent vers un déclin (Bühler; Super) ou vers une évolution constante vers l'intériorité (Neugarten).

Notre ouvrage *Travail et personnalité* (2000; 1996) rapporte également une très grande variété dans les finalités poursuivies. Mais différemment de McCrae et Costa (1990), nos travaux nous amènent à conclure que la divergence des finalités poursuivies ne contredit en rien l'existence d'un processus de transformation de soi sur toute une vie. Car la nature même de ce processus est justement de véhiculer des finalités divergentes ou contradictoires. Rappelons ce processus: une spécification de plus en plus poussée de sa particularité, incluant l'évitement des opposés indifférenciés, puis ciblés, de même que l'intégration des opposés à titre complémentaire. Par exemple au-delà de la cinquantaine, l'adulte entreprenant cherchant à apprivoiser un aspect investigateur ne poursuit pas les mêmes visées que l'adulte investigateur se préoccupant d'intégrer un aspect entreprenant. Avec un tel processus véhiculant des contenus fort variés, il résulte forcément que les visées ultimes du développement revêtent certains aspects non seulement divergents mais souvent contradictoires. Et ces divergences dans les finalités ultimes poursuivies révèlent avec encore plus de force, non seulement l'existence d'un processus de transformation de soi sur toute une vie, mais aussi le caractère multidirectionnel de l'évolution socio-professionnelle des adultes inscrits dans la société du savoir.

Selon nos travaux, les conseillers d'orientation auprès d'adultes, et les formateurs, doivent être très attentifs pour davantage aider le client, ou l'apprenant, à reconnaître l'unicité de ses propres finalités ultimes de transformation de soi et ce, malgré certaines réalités sociales contraignantes et démobilisantes. Cette reconnaissance est une des conditions permettant à l'adulte de toujours rechercher, malgré des revers plus ou moins longs, à s'avérer une force vive dans la société et ce, par des moyens originaux et très diversifiés.

## Transformation soi-société

Au-delà des multiples désarrois vécus et des conséquences dramatiques anticipées, les adultes en situation de discontinuité professionnelle témoignent qu'ils ont dû modifier certaines de leurs représentations (Riverin, 2001; 1993). Voyons de plus près deux éléments de leur discours liés plus particulièrement à la transformation interactive soi-société.

**Le souci du collectif.** Les adultes révèlent de nombreuses inquiétudes particulières à la vulnérabilité des divers milieux: organisationnels (possibilité de faillite d'entreprises), communautaires (risque de détérioration de la qualité de vie du quartier, de désordre social), socio-économiques (risque d'effondrement des marchés) et biologiques (dégradation prévisible des aliments, pollution possiblement irréversible de l'air et de l'eau). Les adultes soulignent surtout l'urgence d'agir: «Sauvons la planète si nous voulons survivre... cela vaut pour tous les aspects, la pollution, la fermeture d'entreprises, les conflits dans ton voisinage, les révoltes ou les contestations dans la rue, les guerres». Pourtant, selon Gauchet (2002), «le droit fondamental acquis de fait par les individus au sein des sociétés libérales [est] le droit de se désinsérer de la conscience de l'existence sociale, de s'enclorre strictement dans sa propre sphère privée» (p. 23). Toutefois, soulignons-le, les motifs incitant les adultes à s'investir davantage pour la protection des environnements semblent principalement suscités par une certaine angoisse, par une conscientisation plus aiguë des répercussions directes de la fragilité des divers contextes sur leur propre vie. Mais, indépendamment de la motivation quasi-altruiste ou même individualiste de ce souci du collectif, les adultes ne se préoccupent pas moins de chercher divers moyens d'action pour venir en aide au milieu. Cette préoccupation se concrétise certes par le désir d'exercer un métier ou une profession.

Cependant, trois autres modes de participation socio-professionnelle semblent davantage préoccuper les adultes. Il s'agit de la participation aux contextes: organisationnel (par un apport informel à l'organisation, i.e. un apport périphérique aux tâches formellement prescrites ou à celles liées à la particularité de sa profession) (Riverin et Simard, 2003a), communautaire (par l'engagement dans des activités de volontariat) (Riverin et Simard, 2002) et social élargi (par la pratique de loisirs responsables où on est soucieux des conséquences socio-économiques et éthiques) (Riverin et Simard, 2003b).

Mais il est surtout un fait à noter. Ce souci du collectif a des retombées sur la demande en orientation et en formation continues. Les conseillers d'orientation auprès d'adultes, et les formateurs, doivent être davantage conscients de la grande diversité des motivations de développement vocationnel et d'apprentissage liées notamment à la chose collective.

**L'élargissement de la notion du travail.** Au-delà du souci quasi-altruiste du collectif, un autre message est véhiculé dans le discours adulte: les multiples formes de participation socio-professionnelle sont autant d'atouts fort valables, et même prometteurs, à inscrire dans un port-folio. Ce message est toutefois lancé avec amertume: «On n'a pas le choix de penser comme ça, sinon, on crève». Ainsi tout comme le travail-emploi, le volontariat et le loisir-responsable sont désormais considérés par ces adultes comme autant de façons de développer des compétences et d'enrichir son réseau de contacts (Riverin et Simard, 2002; 2003b). Surtout ces modes de participation socio-professionnelle sont de plus en plus perçus comme des moyens d'enrichissement continu de l'identité sociale et professionnelle liée au travail-activité. Soulignons ici que le concept d'identité renvoie à celui de Boutinet. Il est ce «sentiment de reconnaissance que l'individu tire de ce qu'il fait, de ce qu'il est» (1998, p. 68). Selon nos travaux, cette identité socio-professionnelle à triple volet de participation sociale (travail-activité comprenant le travail-emploi, le volontariat et le loisir responsable) contribue en quelque sorte à la disqualification de l'identité professionnelle généralement monolithique des sociétés industrielles et postindustrielles du XXe siècle. Elle semble contrer l'ampleur du phénomène que Boutinet (1998) appelle la possibilité d'un repli sur une identité personnelle de plus en plus vulnérable.

Encore ici, l'orientation et la formation continues ont un rôle important à jouer. Ces pratiques doivent davantage valoriser le *lifewide counseling and learning*, i.e. le développement des attitudes, habiletés, connaissances et pratiques relatives à l'ensemble des volets de la participation socio-professionnelle s'associant, selon une modalité ou l'autre, à la transformation soi-société.

## Transformation de soi au quotidien

Nos travaux mettent également en évidence que, en période de discontinuité professionnelle, les questions relatives à l'identité vocationnelle reviennent souvent dans les conversations quotidiennes avec les personnes significatives (Riverin, 2000; 1998). «Ce travail-là, c'était vraiment pour moi»; «Ici, il n'y a rien qui me ressemble». Les adultes ont le besoin de préciser, presque à chaque fois, si l'emploi disparu, souhaité ou décroché correspond, ou non, à leur identité. Ce retour régulier s'explique très bien en un sens: chaque bouleversement, chaque discontinuité amène l'individu à se redéfinir. Surtout, rappelons-le, cette identité est le plus souvent fragilisée. Selon *Travail et personnalité* (2000; 1996), les adultes semblent se départager entre deux axiomes vocationnels, ou encore, entre deux guides de la transformation de soi au quotidien: *je suis donc je fais* et *je fais donc je suis*. Tout comme le fond et la figure (notion gestaltiste), l'un et l'autre de ces deux axiomes vocationnels ne peuvent simultanément être en premier plan dans un même acte professionnel; leurs perspectives sont non seulement différentes mais en un sens irréconciliables. Dans un cas, l'être est considéré la cause du faire; dans l'autre, les produits réalisés (le faire) sont perçus comme les éléments de base de l'identité vocationnelle.

Mais, il est un point à souligner. Ces axiomes-guides agissent également en situation d'orientation et de formation continues. En effet, selon la nature des interventions proposées (activité de counseling de groupe, activités pédagogiques), certains participants, dont la position diffère dans cette configuration bipolaire, se voient aidés plus que d'autres dans leur transformation de soi au quotidien. Prenons le cas des activités de discussions et d'échanges. La personne adhérant à l'axiome *je suis donc je fais* a nettement plus de chance d'y faire valoir la redéfinition de son identité vocationnelle comparativement à celle qui s'inspire de l'autre axiome. Voici comment! Si au cours de ces échanges, un adulte annonce, par exemple, qu'il souhaite se rediriger vers l'enseignement (type de personnalité social), le conseiller d'orientation ou le formateur peut lui passer le commentaire positif suivant: «Ah! oui! cela a bien du sens; tu expliques bien, tu nous fais comprendre rapidement les choses». Il en va de même d'un autre adulte qui se réoriente vers la politique ou la vente (type entrepreneurial). Le conseiller d'orientation ou le formateur peut affirmer, en ne s'appuyant que sur la teneur des discussions ou des échanges en groupe: «tu as des chances d'être très compétent là-dedans; tu nous convaincs rapidement; tu nous donnes le goût de s'engager avec toi ou de t'acheter un produit». Il en va de même pour un adulte qui songe désormais à la scène (comédie, théâtre) (type artistique). Le conseiller d'orientation ou le formateur peut également témoigner, sur la simple base d'échanges verbaux: «tu communiques facilement toutes sortes d'émotions; tu es en quelque sorte un bon comédien». Ces trois exemples laissent voir comment il est minimalement possible pour les conseillers d'orientation auprès d'adultes, ou les formateurs, de reconformer l'identité socio-professionnelle de certains types d'adultes.



tes grâce à certains éléments embryonnaires fournis par des discussions ou conversations au quotidien.

Par ailleurs, ces mêmes activités aident beaucoup moins les adultes adhérant à l'axiome vocationnel: *je fais donc je suis*. Sans preuves minimales de la réalisation de certains produits (le faire), le conseiller d'orientation ou le formateur peut très difficilement reconfirmer l'identité vocationnelle de l'adulte qui, par exemple, se réoriente en comptabilité (type conventionnel), en génie mécanique (type réaliste) ou vers la recherche pharmaceutique (type investigateur). Le conseiller d'orientation ou le formateur peut témoigner de l'intensité de la motivation de l'adulte. Toutefois il ne peut reconfirmer, sur la base de discussions si subtiles soient-elles, un des points centraux de l'identité professionnelle de cet adulte, à savoir ses habiletés relatives à la réalisation d'actes comptables, à la conception d'engins sophistiqués ou à l'élaboration de rapports de recherche. L'adulte adhérant à l'axiome vocationnel *je fais donc je suis* doit aller chercher une reconfirmation de son identité vocationnelle dans d'autres activités comme des travaux pratiques ou des stages. Car cet axiome vocationnel accuse généralement un espace-temps plus ou moins long entre le *je fais* et le *je suis*. Le *je fais* signifie soit *j'ai fait*, et le plus souvent, *j'aurai fait*. Il correspond davantage à cette réflexion de Henriot «Quand on voit s'exécuter un travailleur et qu'on lui demande que fais-tu, la question est équivoque. Elle veut dire... non pas: quels sont les mouvements, quels sont les gestes que tu fais... [mais] qu'est-ce que tu es en train de faire être qui n'est pas encore et dont tu portes en toi le projet?» (1989, p. 947).

Aussi la transformation de soi au quotidien exige des conseillers d'orientation auprès d'adultes, et des formateurs, une attention encore plus soutenue à la diversification des activités permettant de contribuer, de façon différemment proactive, à la redéfinition constante de l'identité vocationnelle de l'adulte et de son rôle social critique. Différentes interventions ou approches éducatives peuvent certes être utilisées: *Transitions professionnelles* (2001; 1993) en a proposé quatre (analogique, relationnelle, organismique et transactionnelle) avec divers ateliers correspondants. Rappelons-le: c'est par leur présence au quotidien, et aussi au coeur même de toute la vie adulte, que l'orientation et la formation continues peuvent réellement s'avérer des moyens par excellence de transformation de soi et d'évolution de la société du savoir. Car toutes les dimensions du *lifewide counseling and learning* et du *lifelong counseling and learning* passent nécessairement par l'instant du présent; ils se jouent au coeur même du quotidien.

## Références

- Baltes, P. B. (1987): *Theoretical propositions of life-span developmental psychology: personality and socialization*. N.Y.: Academic Press.
- Blishen, B. R., Carroll, W. K. & Moore, C. (1987): «The 1981 socio-economic index for occupations in Canada». *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 24 (4), 465-488.
- Boutinet, J-P. (1998): *L'immaturation de la vie adulte*. Paris: PUF.
- Clapier-Valladon, S. (1983): *L'approche biographique: réflexion épistémologique sur une méthode de recherche*. Nice: Centre Universitaire Méditerranéen.
- Conseil Européen (2000): *Mémorendum sur l'éducation et la formation tout au long de la vie*. <http://www.europa.eu.int/comm/education/life/index.html>.



- Fassinger, R. E. & Schlossberg, N. K. (1992): «Understanding the adult years: Perspectives and implications». In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (pp. 217-249). N.Y.: John Wiley.
- Gauchet, M. (2002): *La démocratie contre elle-même*. Paris: Gallimard.
- Hampson, S. E. (1988): *The construction of personality, an introduction* (2nd ed.). N.Y.: Routledge.
- Henriot, J. (1989): «Le faire». In A. Jacob (Ed.), *Encyclopédie philosophique universelle* (pp. 946-9). Paris: PUF.
- Holland, J. L. (1997): *Making vocational choices*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Horth, R. (1986): *L'approche qualitative comme méthodologie de recherche en sciences de l'éducation*. Pointe-au-Père: Éditions de la Mer.
- McCrae, R. R. et Costa, P. T. (1990): *Personality in adulthood*. N. Y.: The Guilford Press.
- Nesselroade, J. R. & Labouvie, E. W. (1985): «Experimental design in research on aging». In J. E. Birren & K. W. Schaie (Eds.), *Handbook of the psychology of aging* (pp. 35-61). N. Y.: Van Nostrand.
- Riverin, D. et Simard, Y. (2003a): «Carrière et économie du savoir: l'importance de la participation informelle à l'organisation». *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3 (1), 33-53.
- Riverin, D. et Simard, Y. (2002): «L'autre projet professionnel: le volontariat». *Canadian Journal for the Study of Adult Education*, 16 (1), 56-78.
- Riverin, D. et Simard, Y. (2003b): «Au-delà du lien travail-loisir: la citoyenneté». *Revue internationale de Carriérologie*, 9, (1-2), 219-240.
- Riverin, D. (2001; 1993): *Transitions professionnelles: choix et stratégies*. Québec: PUL.
- Riverin, D. (2000; 1996): *Travail et personnalité*. Québec: PUL.
- Riverin, D. (2000; 1998): *Rôles-clés dans la révolution du travail*. Québec: PUL.
- Riverin, D. (1993; 1990): *Carrières et classes sociales*. Montréal: St-Martin.
- Rivern, D. (1993; 1984): *Étapes de vie au travail*. Montréal: St-Martin.
- Rorer, L. G. (1990): «Personality assessment: a conceptual survey». In L. A. Pervin (Ed.), *Handbook of personality: theory and research* (pp. 693-723). N.Y.: The Guilford Press.
- Schaie, K. W. (1992): «The impact of methodological changes in gerontology». *International Journal of Aging and Human Development*, 35 (1), 19-29.
- Schwandt, T. A. (1994): «Constructivist, interpretivist approaches to human inquiry». In N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 118-138). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Smith, L. M. (1994): «Biographical method». In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *Handbook of qualitative research* (pp. 286-305). London: Sage.

**Fecha de recepción: 29-04-03**

**Fecha de revisión: 09-06-03**

**Fecha de aceptación: 27-10-03**