

## Travail et dimension relationnelle chez des hommes : un espace ignoré mais réel

Armelle Spain, Lucille Bédard and Lucie Paiement

Volume 11, Number 1, 2008

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1017510ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1017510ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke

ISSN

1911-8805 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Spain, A., Bédard, L. & Paiement, L. (2008). Travail et dimension relationnelle chez des hommes : un espace ignoré mais réel. *Nouveaux cahiers de la recherche en éducation*, 11(1), 63–84. <https://doi.org/10.7202/1017510ar>

Article abstract

For women, the relational dimension provides stability in their career paths and a source of meaning in their work. Do men rely on it too? If so, what is its nature and role? This article presents the findings from one component of a broader qualitative study on men's career paths. The article deals first with the presence and nature of the relational dimension and then with the role it played in the career of each of the twelve study volunteers, whose ages range from 24 to 62. The article's conclusions reveal a lesser known aspect of men's professional involvement and suggest career counselling approaches in a changing work world.

## **Travail et dimension relationnelle chez des hommes : un espace ignoré mais réel**

**Armelle Spain, Lucille Bédard et Lucie Paiement**

Université Laval

### **Résumé**

La dimension relationnelle, point d'ancrage du cheminement de carrière féminin et source de sens à leur travail, se retrouve-t-elle chez des hommes? Si oui, quelle en est la nature et le rôle? Ce texte présente les résultats de ce volet d'une étude qualitative plus vaste portant sur les cheminements de carrière masculins. Il aborde en premier lieu la présence et la nature de la dimension relationnelle et ensuite le rôle qu'elle a joué dans le parcours de chacun des 12 participants volontaires âgés de 24 à 62 ans. Dans un contexte de mutation du monde du travail, les conclusions montrent un aspect moins connu de l'engagement professionnel d'hommes et conduisent à des pistes d'intervention en counseling d'orientation.

### **Abstract**

For women, the relational dimension provides stability in their career paths and a source of meaning in their work. Do men rely on it too? If so, what is its nature and role? This article presents the findings from one component of a broader qualitative study on men's career paths. The article deals first with the presence and nature of the relational dimension and then with the role it played in the career of each of the twelve study volunteers, whose ages range from 24 to 62. The article's conclusions reveal a lesser known aspect of men's professional involvement and suggest career counselling approaches in a changing work world.

## 1. Introduction

La place de la dimension relationnelle dans le développement de carrière s'est imposée tout au long d'un programme de recherches menées par notre équipe depuis le début des années 1990. Ayant alors comme objectifs d'explorer et de mieux comprendre les aspects caractéristiques de la vie professionnelle des femmes, nos travaux ont d'abord permis de circonscrire le concept d'identité comme étant au cœur de l'investissement vocationnel féminin et de déceler la présence de la dimension relationnelle dans l'élaboration de cette identité (Spain et Bédard, 1990 ; Spain, Hamel et Bédard, 1991). Par la suite, les recherches ultérieures ont montré l'importance de la dimension relationnelle vue comme un point d'ancrage et de cohérence au cheminement de carrière féminin et comme une source indéniable de sens à leur travail (Spain, Bédard et Paiement, 1998a, 1998b, 2003). Ces conclusions nous ont tout naturellement conduites à étudier la présence de la dimension relationnelle dans le cheminement professionnel des hommes. Si elle s'y retrouve, quelle en est la nature et quel rôle joue-t-elle sur l'élaboration de leur carrière ?

## 2. Problématique

Explorer la présence, la nature et le rôle de la dimension relationnelle dans un parcours professionnel masculin, c'est s'intéresser à la présence de liens significatifs qui ont une incidence sur les décisions professionnelles d'un travailleur, à la sphère d'activités à laquelle ils sont associés et à leur un impact sur les choix opérés. Il importe cependant de saisir en premier lieu, le cadre plus large auquel le travailleur est exposé et qui détermine en partie les ressources qu'il doit déployer pour élaborer sa vie professionnelle.

La manière dont les hommes s'engagent et évoluent dans leur vie professionnelle est liée au contexte du marché du travail où ils évoluent et où ils peuvent construire leur identité professionnelle à travers un processus relationnel d'interactions (Dubar, 1998). Or, ce contexte, actuellement marqué par une instabilité accrue, entraîne souvent les travailleurs dans des transitions, des ruptures et des réorientations continuelles. Ces nouvelles conditions les obligent à gérer leur carrière, d'une part, de façon beaucoup plus autonome sans le soutien des organisations et, d'autre part, les isolent davantage, les privant d'interrelations professionnelles soutenues et stimulantes. En effet, le contexte socioéconomique des dernières décennies, caractérisé par l'omniprésence du changement et sa rapidité d'émergence, place le travailleur dans une position de constante et urgente adaptation sur le plan professionnel où il est confronté au mot d'ordre des organisations : la flexibilité (Guichard et Huteau, 2001 ; Hesketh, 2001 ; Paugam, 2000 ; Savickas, 2000 ; Vondracek, 2001 ; Watts, 2001). Cette mutation transforme la dynamique sur laquelle s'organisait autrefois la carrière où les trajectoires étaient linéaires, l'espace/temps du travail bien établi et séparé du reste de la vie, et où l'organisation, à l'instar du travailleur lui-même, s'impliquait dans la progression de la carrière de son employé (Altman et Post, 1996 ; Cardinal et Lépine, 1998 ; Laville, 1999). Aujourd'hui, les projets à long terme sont plus aléatoires, l'engagement professionnel n'a plus le même objet, les ambitions ne se réalisent plus de la même manière (Blustein, 2001a ; Collin et Young, 2000). De plus, la fragmentation de la carrière a fait éclater le cloisonnement autrefois reconnu entre le travail et le reste de la vie. Elle a mis en lumière une forte interaction entre les différentes sphères d'activités dans l'établissement de l'identité et le développement personnel et professionnel (Hall et Mirvis, 1996 ; Richardson, 2000). Désormais, la carrière se construit en tenant compte du contexte

global où les diverses sphères d'activités personnelles et professionnelles s'interinfluencent tout au long de la vie.

En somme, la discontinuité vécue ou appréhendée est devenue un phénomène incontournable de la carrière de chacun à qui il revient de prendre seul, sans l'appui des organisations, les moyens d'y faire face (Betz, 2001 ; Flum, 2001*a* ; Littleton, Arthur et Rousseau, 2000 ; Niles, Herr et Hartung, 2002 ; Savickas, 2001). Dans cette perspective, les paramètres qui indiquaient des pistes de compréhension du développement vocationnel et qui reposaient sur des modes de vie – à la fois personnelle et professionnelle – plus constants ne suffisent plus à nous éclairer de manière adéquate (Richardson, 2004 ; Storey, 2000). Les multiples transitions qui jalonnent aussi bien la vie de famille, la vie de couple, le travail, la retraite ont modifié le rapport que l'individu entretient avec sa carrière. La culture du travail a changé et par le fait même l'expérience qui en est faite. Il est nécessaire d'envisager cette réalité plus complexe avec de nouveaux angles de compréhension et, en particulier, d'explorer l'expérience même des travailleurs en leur donnant la parole sur leur manière singulière d'élaborer leur carrière tout au long de leur vie (Blustein, 2001*b* ; Russell, 2001). À cet égard, les chercheurs et théoriciens du développement de carrière considèrent de plus en plus la dimension relationnelle comme une donnée impliquée dans le parcours des travailleurs et soulignent sans ambiguïté l'intérêt d'en explorer les différentes facettes afin de mieux comprendre le rôle qu'elle peut jouer dans la vie professionnelle (Blustein, Schultheiss et Flum, 2004 ; Hall, 1996 ; Schultheiss, Kress, Manzi et Glasscock, 2001). Cette présente recherche s'inscrit donc dans un courant d'ouverture à de nouvelles voies de compréhension du développement de carrière qui puissent mieux nous outiller dans l'aide à apporter aux travailleurs.

### **3. Méthode**

#### **3.1 But et modèle**

Le but de cette présente étude consiste en l'exploration de la présence et du rôle possible de la dimension relationnelle à travers le récit d'hommes qui relatent leur cheminement professionnel et qui indiquent ce dont ils ont tenu compte dans les choix qui l'ont jalonné. Dans ce cheminement, ils ont pu inclure toutes les expériences de travail qu'ils ont jugées pertinentes et non pas seulement celles qui ont suivi la fin de leurs études. Une recherche scientifique de nature exploratoire axée sur la découverte (Lessard-Hébert, Goyette et Boutin, 1996 ; Van der Maren, 1995), qualitative et descriptive (Riverin-Simard, Spain et Michaud, 1997), visant à comprendre la manière propre de ces hommes de se représenter le déroulement de leur carrière s'est imposée. Cette étude ne cherche pas à valider une théorie donnée ni à confirmer des hypothèses ni à prédire des comportements, mais vise plutôt à observer et à comprendre ce cheminement d'un point de vue subjectif, c'est-à-dire à partir du discours des hommes eux-mêmes sur leur expérience, malgré les limites sérieuses que cette méthode impose à la généralisation des résultats.

#### **3.2 Participants**

Douze hommes âgés de 24 à 62 ans, pour une moyenne de 46,5 ans, ont répondu à l'appel. Recrutés par la voie des médias écrits et radiophoniques de la région de Québec, pour constituer un échantillon non probabiliste de volontaires (Beaud, 1997) non rémunérés, ils ont tous manifesté un

intérêt pour témoigner de leur cheminement professionnel. Par leur sélection, on cherchait à fournir un éventail large des âges et des secteurs d'emploi investis. Par cette diversité, les chercheuses visaient à comprendre et à mettre en lumière les éléments contextuels liés au cheminement de chacun des participants. Pour pouvoir assurer la mise en perspective des résultats, voici leurs occupations au moment de la rencontre : un enseignant, un étudiant, un préposé aux malades, un biologiste, un fonctionnaire à la retraite, un administrateur, un journaliste, un consultant, un informaticien, un consultant au chômage, un vendeur au chômage et un dentiste à la retraite. Leurs études initiales ont conduit l'un à un diplôme d'études secondaires professionnelles, trois à un diplôme d'études secondaires générales, un à un diplôme d'études collégiales, quatre à un baccalauréat universitaire, un à une maîtrise, un à un doctorat professionnel, alors qu'un n'a pas complété son baccalauréat. En termes de statut civil, six étaient mariés ou en union de fait, trois étaient séparés ou divorcés et trois étaient célibataires. Six avaient des enfants, deux ou trois selon le cas.

### 3.3 Cueillette des données

Comme il s'agissait de permettre aux participants de relater l'histoire de leur vie professionnelle selon leur façon propre de la construire, l'entrevue individuelle semi-structurée (Daunais, 1984) et semi-dirigée (Deslauriers, 1991) a été privilégiée comme mode de cueillette des données. Au préalable, tous les participants avaient pris connaissance de la position que nous avons adoptée sur ce qui peut constituer une vie professionnelle. Nous leur avons indiqué que pour nous la vie professionnelle comprend toutes les activités reliées au travail, aussi bien celles qui permettent de s'y préparer (études, formations ou stages d'apprentissage), celles qui favorisent l'exercice de compétences (bénévolat), autant que les activités de travail rémunéré. Ils connaissaient aussi la question générale qui leur serait posée lors de l'entrevue et qui s'énonçait comme suit : « Pouvez-vous nous relater le déroulement de votre vie professionnelle, à partir des premières expériences que vous associez au travail, jusqu'à votre situation actuelle ? Plus précisément, pouvez-vous décrire, pour chacune des expériences nommées, les choix que vous avez faits, de qui et de quoi vous avez tenu compte dans vos décisions et le sens que vous reconnaissez à chacune des expériences de votre parcours ? ». Cette question générale était rappelée à chacun des participants au début de l'entrevue de sorte que chacun était prêt à entreprendre le récit de l'ensemble de sa vie professionnelle. Des questions complémentaires étaient formulées au fur et à mesure pour permettre au participant de clarifier, d'explicitier ou de préciser son propos. Les entrevues ont duré en moyenne une heure et demie.

Les récits ont été recueillis par la chargée de recherche pour le premier candidat, puis par l'une ou l'autre des deux intervieweuses, étudiantes à la maîtrise en sciences de l'orientation qui, après avoir complété une solide formation en counseling, ont reçu un entraînement à l'entrevue de recherche. Elles ont ensuite été supervisées pour chaque entrevue réalisée pour s'assurer à la fois de l'atteinte des objectifs et de l'uniformité dans la cueillette des informations.

### 3.4 Analyse des données

Toutes les entrevues ont été enregistrées et retranscrites intégralement. Parallèlement, les intervieweuses ont consigné leur compréhension globale de l'histoire de chaque participant et ont rédigé une brève synthèse du témoignage recueilli. Cette synthèse a servi par la suite comme point de triangulation de l'analyse, tel que le prévoit la technique dite de triangulation du chercheur où des

membres de l'équipe comparent leurs observations en vue de préciser et de raffiner les compréhensions (Denzin, 1978, 1988, dans Muchielli, 1996).

Le contenu retranscrit des entrevues a été soumis à une analyse qualitative systématique en cinq étapes: lecture et écoute flottantes, codification des unités de significations, traduction en termes psychologiques, synthèse pour chacun des participants et synthèse pour l'ensemble (Spain et Hamel, 1991). À l'opposé d'une analyse de contenu pour laquelle une grille préalable est élaborée, cette méthode d'analyse descriptive permet de retenir les éléments qui proviennent des données elles-mêmes et dont les thèmes particuliers émergent du discours. Ces données ont été synthétisées et regroupées en catégories par une analyste, selon une méthode inspirée de Miles et Huberman (1994), précisément en ce qui a trait à la reconnaissance des thèmes et à la réduction des données par regroupements. Par la suite, cette compilation a été ramenée à l'attention de l'équipe afin de vérifier la compréhension et de cerner toutes les nuances apportées par les participants. Si une hésitation était présente chez une analyste, le retour aux propos du participant s'imposait jusqu'à l'obtention d'une compréhension unanime. Ce travail d'explicitation des analystes et leur interaction à la fois avec les données de recherche et avec la perception réciproque qu'elles en avaient laissaient place à l'intersubjectivité qui était susceptible de rendre avec plus de justesse la richesse des contenus. Pour ce type de recherche descriptive, inscrite dans un paradigme constructiviste (Riverin-Simard, Spain et Michaud, 1997) où l'intention est nettement de privilégier le sens donné à l'expérience, il existe des critères propres de validation dont la crédibilité et la transférabilité (Savoie-Zajc, 1997). La crédibilité est assurée par l'utilisation de triangulations comme celle décrite plus haut. La compréhension du phénomène telle que dégagée des témoignages et des analyses est-elle plausible? La réponse à cette question établit la crédibilité du savoir généré. Ce savoir peut-il aider à comprendre la dynamique des éléments d'une situation similaire? D'autres personnes s'y reconnaissent-elles? Les échos entendus à la suite de la diffusion de ces résultats contribueront à cette proposition de leur transférabilité.

#### 4. Résultats

Tous les participants avaient pris connaissance de la définition préalable des auteures concernant la dimension relationnelle, à savoir un rapport à une ou des personnes significatives qui, d'une manière ou d'une autre, peut influencer les décisions et les choix professionnels. Aux fins de circonscrire la présence et la nature de la dimension relationnelle de même que ses effets sur la carrière des participants, nous avons analysé leur discours en réponse aux questions: «De quoi et de qui avez-vous tenu compte lors des décisions d'ordre professionnel que vous avez dû prendre?» et «Quel sens a eu cette expérience pour vous?» La première question donnait accès à la place qu'occupaient leurs relations aux autres dans les enjeux considérés lors des choix à faire dans leur vie professionnelle (Spain, Bédard et Paiement, 2006). La question sur le sens permettait aux participants de souligner ce qui avait été particulièrement significatif dans l'expérience de travail abordée et souvent, permettait de mentionner leurs relations et leurs interactions avec les autres (Spain, Bédard et Paiement, 2004).

Les résultats présentés ici concernent, dans un premier temps, la présence et la nature de la dimension relationnelle telle que soulignée par les participants et, dans un deuxième temps, le rôle qu'elle a pu jouer dans les parcours professionnels de chacun.

## 4.1 La dimension relationnelle : sa présence et sa nature

Tous les participants ont considéré leurs rapports aux autres dans les moments cruciaux de leur vie professionnelle dont le cheminement débute pour tous sauf un à l'adolescence. Dans le présent article cependant, nous nous attardons à ce qui a marqué les décisions des participants dans leur vie adulte, c'est-à-dire à propos des choix effectués autour de 18 ans et par la suite.

Aussi, afin de mieux comprendre la nature de la dimension relationnelle relatée, les données qui permettent d'en saisir la présence dans leur cheminement professionnel sont replacées dans le contexte où les liens évoqués sont considérés. Dans cette perspective, les trois rubriques milieu d'origine, famille actuelle et relations au travail situent plus précisément le cadre dans lequel s'insère cette dimension dans les décisions des participants. Il est à noter que dans tous les extraits présentés, noms, prénoms et lieux sont fictifs.

### 4.1.1 *Le milieu d'origine : famille et école*

Les premières décisions d'ordre professionnel s'inscrivent dans le cadre de la vie familiale alors qu'adolescent, le participant commence à faire des choix qui marqueront sa carrière. Ainsi, les premières influences reconnues sont pour la plupart liées à la famille d'origine mais aussi à l'école. D'une part, elles ne sont pas attachées seulement au lien avec le père ou la mère, mais peuvent être associées à des proches. D'autre part, l'influence ne va pas toujours dans le sens de se conformer au désir d'un proche, mais il arrive qu'au contraire, on veuille se dégager de cette influence.

Éric se rappelle de la compétition vécue avec son frère pour être reconnu des parents. Cela a été majeur dans ses premiers choix et a influencé son cheminement pour plus de 20 ans, jusqu'à ce qu'il vive un épuisement professionnel et qu'il donne une autre direction à sa carrière.

La performance, la pression que je me mettais beaucoup par rapport à mon frère, de mieux réussir que lui, de montrer que j'étais meilleur que mon frère vis-à-vis mes parents, a joué beaucoup dans mes décisions de départ. (43 ans)

Marc, attiré par une profession très éloignée des intérêts familiaux, ressent d'abord le besoin de prendre de la distance avec sa famille pour s'investir dans son domaine d'intérêt. Plus tard, il consent à répondre à la pression familiale et accepte de s'impliquer dans l'entreprise dirigée par son père. Cela dure quelques mois et lui permet de conforter son premier choix.

À ce moment-là, j'étais à Amos, choix qui était aussi lié au fait que j'avais envie de sortir de la maison pour quitter un peu la famille. Quelques années plus tard, mon père avait un commerce. J'avais tout lâché pour m'en aller travailler avec lui pendant six à huit mois. Comme c'était l'entreprise familiale, il y avait déjà mon frère qui était là et je me disais qu'il serait peut-être intéressant de prendre la relève de la famille. Je suis revenu à l'autre endroit même si le salaire était environ 40% de ce que je faisais avec mon père. (55 ans)

Rémi quitte sa famille pour des raisons particulières, son père est décédé et les relations sont difficiles avec son beau-père. Dans ces circonstances, il abandonne ses études. Cet abandon s'avère une interruption plutôt qu'un arrêt définitif, car il revient aux études quelques années plus tard et cherche sa voie en s'inscrivant au fil du temps dans différentes disciplines. À 40 ans, âge où nous

le rencontrons, il poursuit toujours des études universitaires tout en travaillant pour combler son « grand besoin d'apprendre ».

Quand j'ai eu 18 ans, je suis parti de la maison. Je pouvais partir. Je pouvais laisser mes études. Je pouvais faire ce que je voulais. À cause de la situation familiale, ma mère s'était remariée, c'était très très pénible pour moi. Cela faisait trois ans que j'endurais quelque chose de difficile. Je n'avais pas le choix. Il fallait que je trouve un endroit pour rester, pour gagner ma vie, pour avoir de l'argent, pas le choix. (40 ans)

À l'adolescence, les liens établis avec le corps professoral sont également susceptibles de laisser des traces dans les choix faits par la suite. Ainsi, Yvan reconnaît en particulier le soutien reçu de ses professeurs qui l'ont aidé à devenir ce qu'il est.

Au collège, il y a eu des professeurs qui m'ont supporté. Le lien avec les professeurs, oui, cela a été super. Ces gens-là ont eu beaucoup d'influence sur moi sur ce que je suis évidemment. (60 ans)

Par ailleurs, l'influence des liens associés à la famille d'origine ne s'estompe pas avec le passage à la vie adulte. Par exemple, Dany rapporte qu'à la fin trentaine le type de travail bénévole choisi auprès de malades en soins palliatifs a été lié à son père qui était oncologue.

Les soins palliatifs, cela m'intéressait par rapport à mon père. Je fais du bénévolat et je m'occupe de ces malades, ce qui me permet d'avoir un lien avec mon père, même s'il n'est plus là. Ça m'a fait quelque chose quand je suis parti, parce que je perdais mon dernier lien avec mon père. (46 ans)

En somme, les liens qui ont uni ces participants à des personnes significatives ont éclairé de manière particulière les décisions professionnelles prises à l'adolescence et par la suite. Répondre aux attentes du père, vivre une compétition avec un frère, se rapprocher ou s'éloigner de la famille d'origine par désir d'émancipation ou pour fuir un conflit, désirer assurer la relève de l'entreprise familiale, bénéficier de l'encouragement de professeurs ou encore, désirer maintenir un lien avec son père au-delà du temps, tous ces éléments rapportés par ces participants constituent des balises qui, dès les premiers choix, ont guidé leur cheminement professionnel et ont laissé des traces dans leur trajectoire.

#### 4.1.2 Famille actuelle

Plus tard, ceux qui ont formé un couple ou une famille, ont tous tenu compte de leurs rapports avec leur conjointe et pour certains d'entre eux avec leurs enfants, dans leurs choix professionnels. En ce qui concerne leur conjointe, l'un ou l'autre des participants a décidé soit de quitter un employeur pour se rapprocher de celle-ci ou pour répondre à ses besoins, soit de refuser un emploi à l'extérieur de la région pour ne pas obliger sa conjointe à quitter le sien, soit encore d'obtenir son accord avant de s'engager dans une direction. Voici à travers quelques propos des participants ce qui est révélé à cet égard.

Réal qui, en début de carrière, avait quitté un emploi pour rejoindre sa fiancée, envisage ses choix professionnels en collaboration avec sa conjointe.

Bon, je parle de ça avec ma femme et elle dit : « C'est un cheminement de carrière ». Mon commerce, j'en aurai bien un autre ailleurs, c'est pas un problème. Tout se revend. Ma femme, là-dessus, a toujours été bien collaboratrice. (57 ans)



René tout au long de sa vie tient compte des besoins de sa conjointe dans ses choix de carrière. Les extraits suivants donnent un aperçu de la place qu'il a accordée à ce lien significatif.

Tout le monde a déménagé. Mon épouse n'était toujours pas prête à aller dans un milieu anglophone, alors on est resté à Québec. Plus tard, dans le cadre d'un emploi à l'étranger, Lili a eu beaucoup de mal à se trouver une occupation qui soit intéressante. C'est un des éléments qui a fait qu'on a décidé de revenir, ce n'était pas satisfaisant pour elle. Il n'y a pas eu un mouvement où ça n'a pas été une décision de couple. (50 ans)

Pour Éric, le besoin exprimé par sa conjointe de garder son emploi l'a amené à refuser un poste convoité qui lui était offert à l'extérieur de sa région.

Je n'avais pas opté pour le premier emploi qu'on m'avait offert, le plus intéressant. Ce qui avait joué comme facteur, c'est beaucoup la proximité, de rester dans le coin. Léa n'était pas intéressée à déménager. Elle aimait son emploi, elle voulait le conserver. (43 ans)

Louis indique comment devant deux choix difficiles de son parcours, il a eu besoin de s'assurer de l'accord de sa conjointe pour s'engager dans une nouvelle direction.

Ce choix-là de retourner aux études, pour moi, c'était indispensable que ma conjointe l'endosse. Elle a eu une autre décision à endosser après. [Le participant fait référence à son choix subséquent de quitter son emploi]. Dans le tumulte, c'était apaisant, réconfortant le fait qu'elle partage d'une certaine manière cette lecture des choses. Elle me rassurait dans le sens où ma lecture n'était pas si abracadabrante que cela. (51 ans)

Deux participants évoquent des segments de leur carrière où leur lien avec leur conjointe les mène à s'associer dans leurs activités de travail, association offrant des forces, mais rencontrant aussi des limites. Pour Dany, sa conjointe a contribué à l'implantation de son entreprise et y participe jusqu'au moment où un éloignement est nécessaire pour que la relation de couple survive alors que Réal seconde sa conjointe dans ses propres activités professionnelles.

La relation de couple était prédominante sur l'entreprise, ce qui n'aurait peut-être pas dû être. La relation aurait dû être une relation réelle d'associé/associée. C'est peut-être pour cela qu'à un moment donné, elle a laissé tomber. On ne pouvait pas partir les deux en même temps. Le cumul des choses fait qu'à un moment donné, si elle se retire des affaires, c'est parce que la relation mari et femme commence à se détériorer. Donc, évacuons [l'entreprise] pour pouvoir rétablir la relation. C'est ce que j'ai compris de son raisonnement, ce que j'interprète. Je ne pense pas me tromper beaucoup. (46 ans)

Notre vie a été un «mix», un mélange de vies professionnelles. Moi, j'avais la mienne qui était bien «clean». À travers ça, on a travaillé comme en compagnie, ma femme et moi, dans différents projets. Elle, c'était évidemment son emploi. (57 ans)

D'autres relatent que les problèmes vécus au travail se répercutent d'une manière certaine sur leurs relations conjugales ou familiales et inversement, comme en témoigne Marc.

Je me retrouve dans une situation où avec un patron, à la suite d'un conflit, les portes se ferment. Cette période a été moins drôle professionnellement puis personnellement parce que, forcément, cela influence la vie personnelle. Quand nous nous faisons couper à des endroits parce qu'une personne prend des mesures ou des dispositions qui font que cela nous ferme des portes, cela nous affecte aussi personnellement. Cela nous rentre dedans et souvent nous avons envie à la maison d'en parler et de se

vider, mais l'autre personne finit par ne plus avoir le goût d'entendre cela et cela devient alors dérangeant dans la vie personnelle. (55 ans)

Par ailleurs, des participants (4) disent avoir considéré les besoins de leurs enfants, en particulier sur le plan financier et sur celui de la stabilité. René et Réal l'expriment ainsi.

On a décidé de déménager pour cette fois-là. Les raisons principales étaient essentiellement de permettre à nos enfants de fonctionner dans un milieu anglophone. (50 ans)

J'avais dit à mon patron à un moment donné, moi là, pour les cinq, six, huit prochaines années, je pense bien que je ne bougerai pas. Je tenais compte de l'éducation des enfants. (57 ans)

Pour Éric dont un des enfants était sévèrement malade, la prise en compte des besoins de l'enfant a nettement primé dans toutes les décisions.

Il faut dire que mon profil de carrière, mon profil de vie est beaucoup teinté de l'histoire de Yann. Cela a beaucoup marqué toutes les décisions, tous les choix de carrière. Tout a été fait en fonction d'une disponibilité, d'être présent, d'être constamment capable d'aller voir le médecin, le spécialiste, de toujours être là. (43 ans)

En somme, ces hommes ont reconnu l'importance qu'ils ont accordée à leur famille (femme et enfants) et comment cette prise en considération a eu un impact sur leurs propres choix professionnels. La manière dont chacun a tenu compte des besoins de l'autre a marqué le profil de sa trajectoire de lignes ascendantes, de paliers ou de bifurcations.

### 4.1.3 *Les relations au travail*

Tous les participants soulignent la place qu'occupent les rapports avec les personnes côtoyées dans l'exécution de leurs fonctions, telles les patrons, les collègues, les employés ou les clients. Les relations établies avec les patrons et les collègues en particulier jouent un rôle reconnu dans leurs décisions et dans l'appréciation de leur vie professionnelle.

Des participants (10) relèvent les attitudes de considération, d'appréciation, de confiance et de respect de la part des patrons à leur égard. Jean témoigne du rapport positif établi par des patrons.

Le directeur général puis le directeur des ressources humaines tiennent compte de notre travail. Ils nous valorisent puis ils nous disent que notre rôle est vraiment essentiel. Moi je peux dire que je suis fier de travailler pour eux. J'aime l'importance qu'ils nous donnent en tant que travailleurs. Ils ne nous prennent pas pour acquis. (29 ans)

Par contre, des relations conflictuelles avec un patron amènent Paul et Louis à quitter un emploi.

On n'a pas tous les deux les mêmes objectifs, cela ne sert à rien on ne se comprendra jamais. Question de principe. Moi, je suis un type qui n'accepte pas l'état conflictuel. Je ne peux pas vivre dans un état conflictuel, car moi j'aime travailler quand je suis heureux. (62 ans)

Cela m'apparaissait infernal de vivre une relation professionnelle dans ce contexte-là, d'autant plus que je venais d'une activité de ressourcement. Devoir être obligé de vivre dans un contexte de tiraillement m'apparaissait absolument inconcevable. J'ai décidé de quitter. (51 ans)

Ces propos montrent que ces hommes sont affectés par les rapports qui les lient à leur patron. Comme les patrons ont le pouvoir de décider de l'embauche de leurs employés, aucun employé ne peut se montrer complètement indifférent à leurs exigences. Ce qui est rapporté ici touche davantage l'accomplissement et l'épanouissement de la personne à travers ses relations que la réalisation des tâches.

La majorité des participants (9) relèvent l'importance des rapports avec leurs collègues. La possibilité d'avoir des échanges sur la tâche à accomplir, de partager des valeurs de travail similaires ou d'établir une collaboration, la communication entre pairs qui contribue à la qualité du climat de travail, le soutien reçu ou la reconnaissance des compétences par les collègues sont autant d'aspects considérés. Ces participants précisent que des rapports avec leurs collègues empreints de ces caractéristiques leur procurent un bien-être qui leur manque lorsque de tels rapports sont absents de leur vie au travail. Rémi et Roch évoquent certains de ces rapports.

Cela a été très exigeant. Mais on avait une bonne équipe. C'est l'aspect humain qui nous a sauvés. Cela a fait une cohésion. C'est l'équipe qui fait que tu passes au travers. C'est sûr qu'il y a le talent individuel, mais tu ne peux pas arriver tout seul. C'est cela que j'ai découvert là, l'importance d'une bonne équipe, pas juste au point de vue professionnel, mais au point de vue personnel. Dans un autre emploi, mais là il me manque d'autre chose. Il manque un aspect humain. Il manque un aspect émotif. Il manque un aspect relationnel. (40 ans)

Ce boulot était trop tordu pour moi, mentalement trop dur, trop ingrat. Là, c'était le silence total. Un silence vraiment malade. Juste des bruits de machines. Des gens assis dans des rangées, qui faisaient le travail. (42 ans)

Ces témoignages révèlent des hommes attentifs aux rapports avec les collègues. La relation, qu'elle soit positive ou négative, riche ou pauvre, est vécue comme étant significative.

Plusieurs participants (7) dirigent des employés et se montrent sensibles au type de rapport issu de leur statut de dirigeant. La distance (de la relation) dans le rapport entre patron et employés, la responsabilité face à ces derniers, le souci de susciter leur motivation et de développer un lien de solidarité, le désir de leur transmettre des connaissances et des valeurs constituent des préoccupations relationnelles qui teintent leur vie professionnelle. Par exemple, Paul reconnaît l'importance pour lui de la mutualité des rapports inscrite dans la relation patron/employés.

J'ai une bonne équipe. Je suis bien secondé et j'attache beaucoup d'importance, dans tout mon cheminement de carrière, à l'idée qu'on ne peut rien faire seul. Mais on peut accomplir énormément avec un travail d'équipe, dans le respect des autres surtout et d'autres choses aussi, tel respecter leurs volontés, c'est-à-dire respecter leurs façons de vouloir vivre. (62 ans)

Réal exprime son besoin de transmettre son savoir et ses valeurs de travail.

Il y a des choses que je veux transmettre, comme l'expérience, surtout de leur permettre de vivre des expériences, parce que personne vit l'expérience de la même façon. (57 ans)

Par ailleurs, la position de patron peut aussi mener à une solitude difficile à porter. Éric évoque la souffrance de la distance relationnelle liée à sa position de patron, ce qui l'a amené à rechercher d'autres rôles professionnels plus satisfaisants.

Lorsque l'on me rencontrait, on ne me disait jamais « Bonjour Éric ». On me disait : « Bonjour monsieur le directeur ». Je n'avais plus de nom. J'étais devenu anonyme. Éric n'existait plus et en même temps, il y avait une poussée à l'intérieur de moi ; je voulais qu'il existe. Et plus tard, dans une autre fonction, j'ai réussi à concilier un peu ce que j'avais besoin, ce que je cherchais dans ma carrière. J'avais le contact avec le client, je m'occupais de l'employé qui n'était pas laissé à lui-même. (43 ans)

Ces témoignages illustrent la manière dont ces participants vivent leurs rapports avec les employés et montrent comment ils influencent leur vie professionnelle. D'autres relations vécues dans le milieu de travail revêtent une signification particulière. En effet, les contacts avec une clientèle représentent pour près de la moitié des participants une source de gratification et de stimulation nourrissante. Luc a toujours voulu se consacrer à l'enseignement. Sa classe est un lieu privilégié de rencontre avec des jeunes qu'il se sent responsable d'éduquer et de former.

Il y a tout l'aspect de laisser quelque chose aux enfants. Je laisse les connaissances, des façons de faire, des façons de penser. (24 ans)

Jean qui travaille dans le secteur des soins infirmiers ne peut concevoir sa vie professionnelle loin d'une clientèle à laquelle il peut apporter son aide.

Moi, ce que j'aime, c'est aider mon prochain puis de lui rendre service. Le respect puis apporter de l'aide cela m'apporte beaucoup. Je me sens bien. Je pense, moi, peu importe ce que je vais faire, me ramasser avec des gens ; cela va être important pour moi. (29 ans)

Les relations avec des employés ou avec une clientèle sont importantes pour ces hommes et tiennent une place avouée parmi les facteurs considérés dans l'élaboration d'une vie professionnelle qui a du sens. Il s'agit moins de personnes significatives reconnues telles distinctement, mais d'un groupe de personnes auquel ces participants s'adressent quotidiennement et dont l'interaction est vivifiante.

Les propos rapportés ici laissent voir la présence de la dimension relationnelle à travers des parcours professionnels. Ces hommes ont tenu compte de personnes significatives dans leurs choix et reconnaissent l'influence que ces personnes, et de manière plus large, que l'entourage humain côtoyé quotidiennement au travail exercent sur eux. L'interaction et l'interrelation avec les autres constituent une donnée manifeste de leur vie professionnelle.

## 4.2 La dimension relationnelle : son rôle

Si le récit de ces hommes révèle la présence et la nature de la dimension relationnelle au sein de leur vie professionnelle, il importe de saisir quel rôle elle y joue. De l'analyse du discours émerge des grands thèmes que recouvre ce rôle. S'y arrêter permet d'en mesurer davantage l'importance dans la carrière.

Les participants ont souligné leurs relations aux autres dans la poursuite de leur vie professionnelle en termes d'enjeux que ces rapports représentaient face à leurs choix tout au long de leur cheminement. L'étude de leurs propos permet de distinguer six thèmes illustrant le rôle de la dimension relationnelle : la reconnaissance, la rencontre avec d'autres, l'utilité, l'intégration sociale, la solidarité et un rapport instrumental à l'autre. La présentation de quelques extraits de leur discours sous chacun des thèmes en facilite la compréhension. Ici, l'analyse cible l'impact de la considération des autres sur le parcours professionnel.

#### 4.2.1 *La reconnaissance*

Tous témoignent de l'importance de la reconnaissance qu'ils recherchent par le travail. À l'unanimité, cela s'entend d'abord par la reconnaissance de leurs compétences professionnelles. Ainsi, Dany laisse voir l'effet stimulant ou déterminant de cette reconnaissance dans son cheminement.

Je n'avais pas d'expérience, mais le propriétaire, lui, a vu que je l'avais. Ce qui fait qu'il m'a aidé à aller plus loin. Il voyait que j'avais le potentiel. (46 ans)

Presque tous les participants (11) accordent de l'importance au fait d'être gratifiés, valorisés, considérés, appréciés ou aimés dans l'exercice de leurs fonctions. Cette forme de reconnaissance dynamise leur développement professionnel tout comme son absence l'inhibe. Les propos de Éric et de Dany l'illustrent.

On me l'avait demandé et le fait que je me sente apprécié, seulement cela avait été le facteur de décision à ce moment-là. Dans une autre circonstance, ça prend du support lorsque tu fonctionnes comme cela et moi, je ne l'avais pas de mon patron. Dans mon épuisement professionnel, ce que j'ai vécu dans ma blessure, c'était le manque de respect de la personne, de considération. (43 ans)

J'ai besoin que ce soit les gens qui viennent me voir et non moi qui aille les voir. De la gratification, c'est important. Il faut que les gens aient besoin de moi. S'ils ont besoin de moi, je vais tout leur donner. (46 ans)

La reconnaissance reçue dans le cadre d'activités de travail constitue une assise déterminante dans la carrière de ces participants.

#### 4.2.2 *La rencontre avec les autres*

Ce thème rejoint la presque totalité des participants (11) et comporte plusieurs nuances qui mettent en relief comment le travail est un lieu où la rencontre avec les autres constitue un aspect essentiel de la vie professionnelle et même personnelle. Cette occasion de rencontre avec l'autre revêt diverses significations. Ainsi, Dany et Réal mentionnent que leur contact avec d'autres, au travail, leur offre une possibilité d'apprendre et de se ressourcer.

Il y avait des gens avec beaucoup de bagage là-dedans, ce qui fait qu'on apprend. (46 ans)

Ce que tu peux apprendre par toi-même, c'est parfait, mais quand tu peux aller le chercher des autres, aussi, c'est excellent. Bien des conseils que je n'ai pas appris à l'université ni au cégep, je les ai appris à parler avec les autres personnes qui avaient une connaissance ou une compétence reconnue. (57 ans)

Pour Luc et Roch, le travail comble le besoin de rompre l'isolement en rencontrant d'autres personnes alors que pour René, c'est une occasion d'établir des liens d'amitié à travers des expériences de travail.

C'était pour rencontrer des gens, pouvoir me dire que je ne serais pas tout seul dans l'appartement, je vais travailler. C'était pour occuper ce vide-là. Remplir le vide. Cela l'est encore aujourd'hui. (24 ans)

L'accès à une vie sociale donnant accès aux femmes était probablement une considération. (42 ans)

Le côté positif, c'est d'avoir développé un bon réseau de collègues, j'ai encore de bons amis. (50 ans)

Par ailleurs, la rencontre avec les autres contribue à l'élaboration de l'identité professionnelle, comme l'indique Rémi.

Je me suis rendu compte que je n'aimais pas tant que cela le travail avec le public. J'aimais plus le travail avec les gens du domaine, les autres employés qu'il y avait à l'époque. (40 ans)

Le travail offre à ces participants un cadre privilégié où ils peuvent nouer des liens fructueux, tant sur le plan professionnel que personnel, et sentir concrètement qu'ils appartiennent à une communauté, tout en cernant mieux leur identité professionnelle.

### 4.2.3 *L'utilité*

La majorité des participants (9) nomment l'utilité sociale en priorité comme sens attribué au travail. Être utile aux autres est un élément essentiel de l'identité professionnelle pour Paul et Marc.

Ce travail me permettait aussi de répondre aux autres obligations que j'avais prises au point de vue social et organisationnel. Et au sujet d'un autre emploi, ultérieurement, je me suis dit que ça aurait peut-être du sens. J'ai un peu un engagement social à faire travailler des personnes. Cet aspect-là, ça m'a attiré un peu, je ne vous le cache pas parce qu'on a un rôle social à jouer. (62 ans)

Il est intéressant de sentir que dans ce travail-là on peut avoir un certain rôle utile dans la compréhension de certaines choses, de certaines situations. Je pense que c'est un rôle qui est extrêmement vital et sérieux. On en a même une grande responsabilité. (55 ans)

Ces extraits expriment clairement que l'utilité sociale recherchée dans l'accomplissement d'un travail est une composante importante du sens reconnu au travail par certains participants et que cette utilité, doublée d'un sens des responsabilités, renvoie au lien qui unit les êtres humains.

### 4.2.4 *L'intégration sociale*

La plupart des participants (8) relatent comment le travail fonde leur intégration sociale. Pour les uns, le travail constitue une manière responsable de faire partie de la société. Pour plusieurs, il offre la voie d'accès à un statut reconnu qui, dans ce contexte social, est lié à l'identité professionnelle des individus si bien que si le travail fait défaut, l'intégration sociale elle-même est menacée. Ainsi, Luc reconnaît la nécessité d'apporter sa contribution à la collectivité par son travail.

J'ai toujours cet aspect social-là de me dire je travaille, je suis rentable pour la société. (24 ans)

René souffre de vivre une période de chômage, car il ne se sent pas «justifié» au plan social.

Ma préoccupation première, c'était de trouver un job. J'étais du genre à être relativement inconfortable dans la position de chômeur. J'ai une notion de la job et du travail, c'est d'avoir une raison sociale. Dans le sens d'être justifié. J'ai du mal à me justifier à ne rien faire ou à ne pas être un élément actif dans la société. (50 ans)

Par ailleurs, Dany est très sensible à la pression sociale qui lie le prestige à un type de travail offrant la possibilité d'atteindre un statut social reconnu dans sa communauté.

Quand je parle de prestige, c'est face aux autres, l'image qu'on dégage. T'es qui? T'es n'importe qui? Ou quelqu'un d'important? Après de ma famille immédiate, mon cercle d'amis ou ma famille plus large, le prestige, c'est important, les interrelations avec les gens, c'est important et le sentiment de rendre service à quelqu'un, très important. Je peux trouver cela gênant à la longue face aux beaux-frères et aux belles-sœurs ou même face à mes propres enfants que je fasse telle chose. Cela peut changer le rapport, ça veut dire que cela peut changer l'image que je projette et cela va m'affecter. De cela, j'en suis convaincu. Je pourrais être pompiste et je pourrais trouver une certaine gratification là-dedans, mais ce n'est pas assez prestigieux. (46 ans)

Louis, un participant de plus de 50 ans, en chômage depuis de nombreux mois au moment de l'entrevue, indique comment il perçoit sa marginalité sociale en raison de son actuelle situation.

Avec tout ce temps à la recherche d'emploi et à ne pas trouver, vous perdez, et c'est comme cela que je le sens, on devient inadapté. Les pressions sur l'harmonie familiale et conjugale sont fortes et sur mon propre équilibre aussi. J'ai perdu beaucoup d'estime et de valorisation personnelles. Sur le plan professionnel, toutes ces années d'effort à chercher et à ne rien trouver, cela vous renvoie quoi comme image? Cela vous renvoie une image absolument négative, celle de quelqu'un qui a passé à côté, d'un raté dans le fond, de quelqu'un qui n'a pas de valeur. J'ai vécu avec cela longtemps et je vis encore avec cela. C'est mon combat de tous les jours. (51 ans)

La vie professionnelle constitue pour ces participants une voie qui conduit à une intégration sociale où la présence de chacun est justifiée et où sa légitimité même est reconnue.

#### 4.2.5 La solidarité

Un peu plus de la moitié des participants (7) indiquent que le travail ne se fait pas en vase clos et qu'une solidarité établie avec les autres y joue un rôle dont la signification dépasse une recherche d'efficacité. Roch et Éric s'expriment ainsi à ce sujet.

C'était vraiment du travail dur. Du travail plus dur que cela, je n'imagine pas où il y en aurait. Quand nous le faisons avec d'autres gars qui nous ressemblent, cela fait un travail d'équipe. Quand on est contraint de faire du travail en équipe pour rendre la vie et le travail plus faciles, c'est satisfaisant. Lorsque des hommes font des choses difficiles ensemble, cela crée des sortes de liens. Alors, c'était gratifiant pour cette raison-là. (42 ans)

C'est ce qui a été l'année la plus significative pour moi. Nous étions environ 20 personnes qui travaillaient maintenant dans ce groupe. Nous étions tous ensemble et il n'y avait pas de patron. C'était collégial, c'était une forme démocratique. Là, nous avons fait des choses. (43 ans)

La solidarité se vit également pour certains dans la volonté de partager les efforts et le savoir. Marc souligne cet aspect.

Je pense que cela peut être intéressant de voir aussi que cette personne-là a des connaissances que moi je n'ai pas, par rapport à la formation dans son domaine. Et moi, j'aurais d'autres connaissances dans l'exécution d'une partie de cela, dans le concret. Peut-être que lorsque l'on va mettre cela ensemble, ça va faire un mélange intéressant. Je pense que j'y comprendrais d'autres choses et cette personne-là va peut-être aussi en saisir d'autres qui vont l'amener, dans son exécution, à aller plus vite, à perdre moins de temps. Peut-être que moi et d'autres, nous pouvons être des aidants pour certaines personnes. (55 ans)

La solidarité est reconnue par ces participants comme une condition des rapports avec des collègues qui contribue à accroître la qualité du travail dans l'exécution des tâches, la réalisation personnelle et le bénéfice social du partage.

#### 4.2.6 *Un rapport instrumental à l'autre*

Deux participants évoquent l'influence réelle de proches sur leur vie professionnelle non pas dans une perspective de relation significative, mais davantage dans un rapport utilitaire où ils ont pu bénéficier de l'aide que ces personnes leur offraient pour maintenir ou faire progresser leur carrière. Yvan parle ainsi de l'impact du dévouement de sa secrétaire.

J'ai eu la même secrétaire pendant 20 ans. C'est sûr que je me suis fié sur cette fille-là sans bon sens. Je ne me serais pas vu m'installer avec une autre personne. (60 ans)

La présence de tels rapports, bien qu'ils soient d'ordre plus pragmatiques est reconnue et leur importance est soulignée dans la compréhension que ces participants ont de leur cheminement professionnel.

La dimension relationnelle est présente, réelle et soutenue dans la carrière des hommes interrogés. Elle consiste en des interrelations et des interactions avec des personnes significatives issues du milieu personnel, familial ou professionnel. Elle joue un rôle certain décliné sous six thèmes : la reconnaissance, la rencontre avec d'autres, l'utilité, l'intégration sociale, la solidarité et un rapport instrumental à l'autre. La dimension relationnelle apparaît à différents moments du parcours de chacun, elle s'inscrit dans différents contextes de rapports aux autres, elle met en scène divers liens et elle entraîne des effets très variés. En somme, l'analyse des données recueillies auprès de ces hommes permet de conclure à la présence de la dimension relationnelle dans leur vie professionnelle et d'en comprendre mieux la nature et le rôle qu'elle y joue.

## 5. Discussion

### 5.1 Incidence réelle

Notre questionnement sur la présence, la nature et le rôle de la dimension relationnelle dans le cheminement de carrière des 12 hommes interrogés débouche sur ce constat. L'analyse des récits livrés indique que, dans le déroulement de leur vie professionnelle, les rapports à des personnes significatives sont pris en considération lors de choix à faire ou lors de décisions à prendre.



L'importance qu'ils y accordent influence leur carrière. Ainsi, on ne peut ignorer que la dimension relationnelle y joue un rôle actif. Les résultats obtenus ici rejoignent à bien des égards les conclusions de travaux effectués sur cette question depuis les dernières années, par plusieurs chercheurs préoccupés de développement de carrière (Blustein, 2001a; Flum, 2001a, 2001b; Phillips, Christopher-Sisk et Gravino, 2001; Richardson, 2004; Schultheiss, 2003; Schultheiss *et al.*, 2001) et inspirés par la théorie relationnelle élaborée à partir de recherches (Gilligan, 1982; Jordan, Kaplan, Miller, Stiver et Surrey, 1991; Josselson, 1992; Miller, 1976) où le développement humain est vu comme un mouvement qui s'effectue fondamentalement à travers une interdépendance aux autres. En effet, comme le retrace Schultheiss (2003), la théorie relationnelle avance que la croissance s'effectue tout au long de la vie dans un rapport à l'autre où chacun est nourri du regard de l'autre, aussi bien en termes d'estime de soi, de confiance, de sécurité, de reconnaissance, d'établissement de l'identité, d'adaptabilité aux contextes et difficultés, que de sens à la vie. Chacun se mesure et se développe à travers les rapports aux autres, particulièrement lorsque ces autres représentent des personnes significatives à leurs yeux et cela demeure réel à toutes les époques de la vie et dans tous les contextes. Dans la perspective d'explorer si le développement de carrière s'inscrit dans cette vision, les uns se sont interrogés sur l'incidence du contexte relationnel dans les prises de décisions professionnelles (Phillips *et al.*, 2001), les autres, sur l'importance des liens dans le développement de carrière (Schultheiss, 2003), et d'autres encore sur le rôle des liens dans l'actuel contexte du travail, compte tenu que ce dernier a considérablement changé (Flum, 2001a, 2001b). Le récit des participants met en lumière que leur expérience révèle aussi une incidence réelle et soutenue de la dimension relationnelle dans leurs décisions de carrière.

## 5.2 Voie développementale

En premier lieu, en ce qui concerne les résultats de cette recherche, il est important de souligner que la dimension relationnelle, telle qu'elle apparaît ici, ne se limite ni aux liens avec les membres de la famille, d'origine ou actuelle, ni à des attitudes ou comportements d'encouragement ou de soutien affectif reçus souvent des proches. Sans exclure ni réduire l'apport des uns et des autres, la dimension relationnelle englobe davantage de liens et de fonctions. Tous les types de rapports avec des personnes significatives qui animent les participants à divers moments de leur parcours professionnel contribuent à déterminer d'une façon particulière la direction qu'ils décident de donner à leur carrière. Il ne s'agit pas toujours de rapports perçus comme positifs, mais ils concourent néanmoins à modifier le cheminement. En d'autres termes, la dimension relationnelle apparaît ici comme une notion complexe. Associée à des interrelations et des interactions avec des personnes significatives, elle transforme la présence à soi et au monde de telle sorte qu'elle influence l'orientation des décisions professionnelles et par là, le développement de carrière. En accord avec la théorie relationnelle, cette dimension met en lumière le fait que le développement humain s'inscrit d'abord dans un rapport aux autres tout au long de la vie.

## 5.3 Lien unificateur

Les données montrent également une interinfluence des sphères d'activités personnelles et professionnelles. Les transformations survenues dans le monde du travail ont eu entre autres conséquences de modifier l'espace/temps du travail où, par exemple, l'emploi des télécommunications amène de plus en plus de travailleurs à exécuter leurs tâches à partir de la maison (Mirvis et Hall, 1996). Au-delà des modifications structurelles qui conduisent les travailleurs impliqués à

un inévitable décloisonnement des sphères, les propos des participants révèlent l'interinfluence du personnel et du professionnel qui, bien au-delà d'être associée à un type d'organisation du travail, est d'abord liée à une dynamique relationnelle interne de la personne. En indiquant comment leurs préoccupations relationnelles avec des personnes significatives de leur vie personnelle ont été considérées dans leurs décisions professionnelles et ont contribué à donner une direction précise et particulière à leur trajectoire, les participants nous obligent à saisir que les cloisons ne sont pas étanches entre ces deux sphères. L'influence réciproque entre la vie personnelle et la vie professionnelle se reflète dans les choix initiaux et subséquents.

## 5.4 Motif éclairé

Sur un plan plus large de la dimension relationnelle, c'est-à-dire la prise en considération de toutes personnes significatives de leur entourage personnel et professionnel, l'étude des propos recueillis montre qu'une telle considération de leurs rapports avec ces personnes significatives n'est pas une option aléatoire mais un besoin qui s'impose. Lors des premiers choix, cela s'est peut-être fait à leur insu, par exemple le jeune homme de 20 ans ne réalisait peut-être pas que ses décisions étaient à ce point influencées par son rapport avec des personnes qu'il considérait de façon particulière. Mais dans la poursuite de leur carrière, le besoin de ces hommes de considérer les enjeux relationnels de leurs choix est tout à fait éclairé. En d'autres mots, la dimension relationnelle n'est pas un élément inconsistant et vacillant dans le parcours professionnel, mais davantage un mobile de choix conscient qui ne peut être ignoré.

## 5.5 Source de sens

Cette nécessité de prendre en compte ses rapports avec les autres relève d'un mouvement psychologique qui se déploie dans différentes directions. En ce qui a trait aux proches faisant partie de la vie personnelle, on peut voir là une recherche d'équilibre intérieur où pour le participant, il est important d'harmoniser ses désirs de réalisation professionnelle avec ses besoins de se construire une vie personnelle nourrissante où le lien primordial avec ses proches est préservé. Cependant, nous l'avons déjà souligné, ce ne sont pas seulement les liens avec la famille qui influencent le comportement professionnel, mais également les rapports entretenus avec l'entourage au travail. Ici, la dimension relationnelle apparaît comme un lieu où peuvent se concrétiser plusieurs aspects de la réalité psychologique.

Lorsque dans les discours étudiés, il est question de reconnaissance, de valorisation, de sentiment d'utilité, de désir de transmettre un savoir, de possibilité de rencontre avec l'autre pour rompre l'isolement, d'échange, de collaboration, de solidarité, on doit reconnaître qu'aucun de tous ces éléments recherchés ne peut être expérimenté en dehors d'un rapport à l'autre. Ils soulignent tous l'importance de la dimension relationnelle en termes de source de sens qu'ils attribuent à la vie professionnelle. La reconnaissance telle qu'exprimée au cours des entrevues en est une illustration. Tous les participants à leur manière ont mentionné l'importance d'être reconnus dans leur travail, soit par des patrons, soit par des collègues, soit par des employés, soit par une clientèle, ou encore par plusieurs à la fois. Cette reconnaissance est perçue comme motivante et stimulante et elle les entraîne vers un engagement plus grand vis-à-vis de leurs responsabilités, et parfois au-delà, vers un dépassement de leurs limites. À l'inverse, le manque de reconnaissance crée un vide qui conduit au désinvestissement. Or, la reconnaissance passe obligatoirement par le regard de l'autre. Ce n'est

que dans un rapport à un autre perçu comme significatif que peut se concrétiser la réponse à ce besoin impérieux d'être reconnu et ce faisant, confirmé sur sa propre valeur, sur l'intérêt de ce que l'on fait et sur l'utilité de ses actions. Ce sont là les variations sur un même thème qui pourrait s'appeler : besoin d'être aimé et apprécié.

Ce besoin de reconnaissance présent au sein même de la vie professionnelle des hommes interrogés met en relief un désir fondamental de faire partie du monde dans lequel ils évoluent, à savoir d'y avoir une place reconnue comme la leur où les autres leur confirment leur contribution. Plus profondément, cela renvoie à une quête existentielle, celle de sentir que sa vie a un sens qui s'inscrit dans une communauté d'êtres. Il en est de même des désirs exprimés de transmettre un savoir, de rencontrer d'autres personnes pour rompre son isolement, d'échanger, de collaborer, de se solidariser, qui tous exigent d'établir, de maintenir et de nourrir une relation de confiance avec autrui. La vie professionnelle ne s'accomplit pas sans la dimension relationnelle. Celle-ci est une sorte d'oxygène qui contribue à la croissance du travailleur. Dans cette perspective, la dimension relationnelle constitue une partie intégrante du développement de carrière des participants.

## 5.6 Révélation de soi

Sur un autre plan, certains participants (5) ont nettement indiqué comment les rapports aux autres, au travail, permettent de se découvrir, de se révéler et de mieux établir son identité professionnelle. C'est dans le rapport aux autres, au travail que leur sont apparus plus clairement leurs habiletés, leurs aptitudes, leurs désirs et leurs voies de réalisation. Dans le rapport aux autres se cristallisent le talent et les intérêts dans une dynamique d'action-réaction où on s'expérimente et se mesure, guidé par son propre mouvement et par les réactions suscitées chez les autres. À partir d'interrelations et d'interactions, le participant modifie son regard sur soi, souvent le précise et le manifeste dans ses choix. La dimension relationnelle de la vie professionnelle devient donc un lieu de confrontation indispensable à la connaissance de soi, de ce qu'on peut faire et de ce qu'on aime faire. Elle sert de révélateur d'une zone de bien-être confirmé dans le rapport à l'autre qui permet de reconnaître ses capacités et ses compétences. Nous retrouvons là un écho aux propos de Josselson (1992) : l'individu fait l'expérience de soi dans ses rapports aux autres et cela est central dans son développement. Toutes les interrelations dans la vie sont un effort constant pour se connecter aux autres. La vie professionnelle n'est pas exclue de ce mouvement fondamental.

## 5.7 Interdépendance nécessaire

Ce désir de se sentir en connexion avec les autres prend plusieurs formes dans les propos relevés. Parfois, tel que proposé ci-haut, prendre en considération les autres, rechercher et accueillir le regard de l'autre sont autant d'aspects qui dessinent un mouvement personnel de l'autre vers soi dans un effort de connaissance de soi, d'équilibre intérieur, de fondation de son identité. D'autres facettes exprimées rendent compte d'un mouvement dirigé de soi vers l'autre. L'intérêt et la satisfaction éprouvée dans le travail d'équipe où on réalise que l'effort commun et solidaire est une force qui permet à chacun d'accomplir davantage, l'assurance recherchée de se savoir utile, de sentir que les fruits de son travail apportent quelque chose dont les autres ont besoin, le souhait exprimé de pouvoir transmettre son savoir d'expérience constituent autant de manières de rejoindre autrui dans un maillage perçu comme essentiel. Une interdépendance s'avère nécessaire au développement personnel et professionnel.

## 5.8 Condition d'adaptabilité

Les données recueillies sont l'expression de l'expérience subjective des participants, le regard qu'ils posent sur les enjeux et le sens de leur vie professionnelle, *a posteriori*. Or, la vie professionnelle de chacun s'inscrit dans un univers social et elle est à la fois portée et contrainte par le contexte où elle évolue. La transformation actuelle du monde du travail n'est pas le seul changement qui prévaut dans les sociétés industrialisées. L'instabilité et la discontinuité marquent également des zones plus personnelles, comme la vie de couple et la famille. Toute cette mouvance a un impact sur la capacité d'autonomie demandée à chacun dans un effort d'adaptation. À la fois obligé d'être plus autonome et de développer une flexibilité nouvelle, incessante et exigeante pour faire face aux changements, en ne comptant que sur lui seul (Cardinal et Lépine, 1998), et contraint par cette autonomie, le travailleur évolue dans un contexte où les points d'appui se dérobent de plus en plus, autant sur le plan professionnel que personnel et social, ce qui le place dans un état de constant déséquilibre. La dimension relationnelle impliquée dans les choix et décisions concernant le travail peut alors être vue comme un ancrage important qui offre à l'individu un lieu de sécurité et de continuité autrement évanescents où il peut se reconnaître à travers le regard de l'autre et poursuivre son évolution professionnelle tout autant que personnelle. Cette compréhension d'un rôle primordial que joue la dimension relationnelle dans le cheminement professionnel rejoint les conclusions de Flum (2001*b*) qui questionne les liens possibles entre la vie professionnelle et les aspects relationnels du développement apportés par Josselson (1992). Dans une visée épistémologique, Richardson (2004) se penche sur les concepts susceptibles d'éclairer les processus d'adaptabilité exigée par l'époque actuelle où les discontinuités se succèdent. Se ralliant à une position constructiviste pour appréhender la réalité actuelle où le travail et les relations des individus entre eux constituent les structures de base de l'expérience, elle souligne l'importance de l'intersubjectivité dans la création de nouveaux sens que chacun est amené à donner à son expérience et dans l'élaboration de nouvelles compréhensions de soi qui permettent de s'adapter aux changements contextuels. Vue sous cet angle, la dimension relationnelle ne peut être écartée de la vie au travail et ne peut être considérée comme un aspect personnel sans impact sur les choix du travailleur. Elle serait au contraire une condition nécessaire à son plein épanouissement professionnel.

## 6. Conclusion

Les résultats obtenus quant à la présence et au rôle de la dimension relationnelle dans la vie des travailleurs interrogés mettent en lumière une composante réelle du développement de carrière de ces individus. Bien que le choix méthodologique de cette recherche, en particulier les caractéristiques de l'échantillon, impose des limites à l'interprétation des résultats en ne permettant pas d'en généraliser les construits, le discours de ces hommes est révélateur et oblige à considérer la dimension relationnelle dans la compréhension de la vie au travail. D'abord, faire le constat à partir des récits des participants de l'importance de la dimension relationnelle dans leur vie professionnelle exige de tenir compte de cet aspect dans la réorganisation du travail, et cela, autant pour le bénéfice des travailleurs que pour l'intérêt des entreprises. Il importe que les acteurs concernés reconnaissent l'impact de la dimension relationnelle sur les choix et sur l'accomplissement d'un travail significatif. Il importe aussi que les organisations soient en mesure d'offrir une structure et des modes de fonctionnement qui laissent place aux exigences relationnelles. Autrement, ignorer la manière des travailleurs de vivre leur rapport au travail ne risque-t-il pas d'être stérile à plus ou moins longue échéance ? Contraints à l'isolement, ceux-ci peuvent perdre le sens que le travail représente en termes

de lieu d'appartenance et d'utilité à la communauté de leurs semblables. Ce faisant, ils pourraient en venir à n'assurer que leur survie matérielle au détriment d'impératifs plus évolutifs et éprouver un désinvestissement face au travail. Au contraire, il semble important de retenir que dans de nouvelles formes de travail à concevoir, il serait pertinent de considérer la dimension relationnelle comme une donnée majeure du développement de travailleurs afin d'offrir la possibilité de concilier leurs propres besoins avec ceux de l'emploi. Alors qu'on a tendance à séparer, diviser, catégoriser pour des raisons sans doute justifiées de plus grande efficacité et rentabilité, il serait utile de tenir compte des besoins d'interconnexion des humains afin de favoriser leur engagement au travail.

Par ailleurs, les résultats ont des retombées au plan du counseling de carrière. D'abord, la reconnaissance par les travailleurs de l'importance de la dimension relationnelle en tant que facteur de choix et porteuse de sens concernant la vie professionnelle peut être soutenue par les conseillers d'orientation. Comme le stipulent Blustein, Schultheiss et Flum (2004), le discours dominant issu de la théorie et de la pratique en développement de carrière ne faisait pas écho jusqu'à maintenant à l'aspect relationnel présent dans la vie au travail. Cela pouvait au contraire être associé à un manque d'autonomie et à une dépendance mal vue en regard d'une maturité à atteindre. Or, les conseillers ouverts à cette nouvelle perspective peuvent aider leur client à donner place et à légitimer le rôle que jouent les relations dans leur rapport au travail et leur permettre ainsi d'élaborer une compréhension plus nuancée et plus réelle de leur expérience. Autant en ce qui concerne l'établissement de l'identité professionnelle que des problèmes d'indécision ou de satisfaction au travail, comme le soulignent les données, une intervention en ce sens peut offrir au client un éclairage capable de lui faire voir la cohérence de ses intentions et de son parcours et le sens qui en émerge pour lui. Une telle approche ne peut être ignorée dès lors que le but visé par les conseillers est d'aider la personne à se connaître, à se reconnaître et à se développer. De plus, les résultats confirment la pertinence, dans le domaine de l'orientation, d'approches éducatives et humanistes où la personne est reconnue comme étant l'experte de sa vie et de son développement de carrière selon les critères qui lui sont significatifs. La tâche demeure plus que jamais d'aider la personne à considérer les éléments fondamentaux qui représentent pour elle les assises solides sur lesquelles elle peut appuyer son engagement face au travail. Et cet engagement se fait désormais dans l'interface des expressions occupationnelles et relationnelles (Blustein, 2001a). Dans une ère où la complexité des changements devient la trame du monde du travail, il s'avère particulièrement important de tenir compte des clefs personnelles du développement professionnel.

Au plan de la recherche, des méthodes qualitatives permettent de découvrir, de décrire et de comprendre la manière dont la carrière s'articule avec les expressions liées à la dimension relationnelle. Parce que ces méthodes visent à écouter les personnes, elles permettent de jeter les bases d'une construction renouvelée de ces thèmes pour à la fois enrichir la pratique du counseling d'orientation et la recherche en ce domaine (Blustein, Fama, Ketterson, Schaefer, Schwam, Sirin et Skau, 2001). Bien qu'un modèle inductif et des méthodes qualitatives aient été ici pertinents et productifs, la nécessité de recherches qui utiliseraient des méthodes quantitatives et un modèle d'investigation hypothético-déductif se fait sentir. Ces recherches pourraient vérifier les résultats exposés ici et, s'il y a lieu, les généraliser. Des comparaisons hommes-femmes pourraient aussi être envisagées et permettre peut-être d'établir à partir d'une vision globale, les similitudes et les distinctions de genre concernant la dimension relationnelle.

## Références

- Altman, B.W. et Post, J.E. (1996). Beyond the «social contract». An analysis of the executive view at twenty-five large companies. In D.T. Hall (dir.), *The career is dead. Long live the career* (p. 46-71). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Beaud, J.P. (1997). L'échantillonnage. In B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (3<sup>e</sup> éd.) (p. 185-215). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Betz, N.E. (2001). Perspectives on future directions in vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 275-283.
- Blustein, D.L. (2001a). The interface of work and relationships : Critical knowledge for 21<sup>st</sup> century psychology. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 179-192.
- Blustein, D.L. (2001b). Extending the reach of vocational psychology : Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 171-182.
- Blustein, D.L., Fama, L.D., Ketterson, T.U., Schaefer, B.M., Schwam, M.F., Sirin, S.R. et Skau, M. (2001). A qualitative analysis of counseling case material : Listening to our clients. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 240-258.
- Blustein, D.L., Schultheiss, D.E.P. et Flum, H. (2004). Toward a relational perspective of the psychology of careers and working : A social constructionist analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 423-440.
- Cardinal, L. et Lépine, I. (1998). La gestion individuelle de sa carrière dans l'optique d'une carrière éclatée. In C. Lamoureux et E.M. Morin (dir.), *Gestion des paradoxes dans les organisations*. Tome 5. *Travail et carrière en quête de sens*, p. 267-282. Cap-Rouge : Presses Inter Universitaires.
- Collin, A. et Young, R.A. (2000). *The future of career*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Daunais, J.P. (1984). L'entretien non directif. In B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (p. 247-275). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Deslauriers, J.P. (1991). *Recherche qualitative. Guide pratique*. Montréal : McGraw-Hill.
- Dubar, C. (1998). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*. Paris : Armand Colin.
- Flum, H. (2001a). Dialogues and challenges : The interface between work and relationships in transition. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 259-270.
- Flum, H. (2001b). Relational dimensions in career development. *Journal of Vocational Behavior*, 59(1), 1-16.
- Gilligan, C. (1982). *In a different voice*. Cambridge, MA : Harvard University Press.
- Guichard, J. et Huteau, M. (2001). *Psychologie de l'orientation*. Paris : Dunod.
- Hall, D.T. (dir.) (1996). *The career is dead. Long live the career*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Hall, D.T. et Mirvis, P.H. (1996). The new protean career psychological success and the path with a heart. In D.T. Hall (dir.), *The career is dead. Long live the career* (p. 15-45). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Hesketh, B. (2001) Adapting vocational psychology to cope with change. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 203-212.
- Jordan, J.V., Kaplan, A.G., Miller, J.B., Stiver, I.P. et Surrey, J.L. (dir.) (1991). *Women's growth in connection : Writings from the Stone Center*. New York, NY : Guilford.
- Josselson, R. (1992). *The space between us : Exploring the dimensions of human relationships*. San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Laville, J.L. (1999). *Une troisième voie pour le travail*. Paris : Desclée de Brouwer.
- Lessard-Hébert, M., Goyette, G. et Boutin, G. (1996). *La recherche qualitative : fondements et pratiques*. Montréal : Éditions Nouvelles.
- Littleton, S.M., Arthur, M.B. et Rousseau, D.M. (2000). The future of boundaryless careers. In A. Collin et R.A. Young (dir.), *The Future of career* (p. 101-114). Cambridge : Cambridge University Press.
- Miller, J.B. (1976). *Toward a new psychology of women*. Boston, MA : Beacon Press.
- Miles, M.B. et Huberman, A.M. (1994). *Qualitative data analysis* (2<sup>e</sup> éd.). Thousand Oaks, CA : Sage.
- Mirvis, P.H. et Hall, D.T. (1996). New organizational forms and the new career. In D.T. Hall (dir.), *The career is dead. Long live the career* (p. 72-104). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Muchielli, A. (1996). *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*. Paris : Armand Colin.

- Niles, S.G., Herr, E.L. et Hartung, P.J. (2002). Adult career concerns in contemporary society. In S.G. Niles (dir.), *Adult career development* (p. 2-18). Tulsa, OK : National Career Development Association.
- Paugam, S. (2000). *Le salarier de la précarité*. Paris : Presses universitaires de France.
- Phillips, S., Christopher-Sisk, E.K. et Gravino, K.L. (2001). Making career decisions in a relational context. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 193-213.
- Richardson, M.S. (2000). A new perspective for counsellors : From career ideologies to empowerment through work and relationship practices. In A. Collin et R.A. Young (dir.), *The future of career* (p. 197-211). Cambridge : Cambridge University Press.
- Richardson, M.S. (2004). The emergence of new intentions in subjective experience : A social/personal constructionist and relational understanding. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 485-498.
- Riverin-Simard, D., Spain, A. et Michaud, C. (1997). Positions paradigmatiques et recherches sur le développement vocationnel adulte. *Cahiers de la recherche en éducation*, 4(1), 1-34.
- Russell, J.E.A. (2001). Vocational psychology : An analysis and directions for the future. *Journal of Vocational Behavior*, 59(1), 226-234.
- Savickas, M.L. (2000). Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. In A. Collin et R.A. Young (dir.), *The future of career* (p. 53-68). Cambridge : Cambridge University Press.
- Savickas, M.L. (2001). The next decade in vocational psychology : Mission and objectives. *Journal of Vocational Behavior*, 59(1), 285-290.
- Savoie-Zajc, L. (1997). L'entrevue semi-dirigée. In B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (3<sup>e</sup> éd.) (p. 263-286). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Schultheiss, D.E.P. (2003). A relational approach to career counseling : Theoretical integration and practical application. *Journal of Counseling and Development*, 81, été, 301-310.
- Schultheiss, D.E.P., Kress, H.M., Manzi, A.J. et Glasscock, J.M.J. (2001). Relational influence in career development : A qualitative inquiry. *The Counseling Psychologist*, 29(2), 214-239.
- Spain, A. et Bédard, L. (1990). L'interdépendance au cœur du développement vocationnel des femmes. In *Actes du Congrès des troisièmes rencontres nationales de l'orientation et de l'insertion socio-professionnelle* (p. 571-575). Niort : Orient'action.
- Spain, A., Bédard, L. et Paiement, L. (1998a). Le travail au féminin : une quête de sens. *Psychologie du travail et des organisations*, 3(3-4), 74-88.
- Spain, A., Bédard, L. et Paiement, L. (1998b). Le travail selon une perspective relationnelle. In C. Lamoureux et E.M. Morin (dir.), *Gestion des paradoxes dans les organisations. Tome 5. Travail et carrière en quête de sens* (p. 147-158). Cap-Rouge : Presses Inter Universitaires.
- Spain, A., Bédard, L. et Paiement, L. (2003). Carrière et expressions relationnelles. *Revue de psychoéducation et d'orientation*, 32(2), 210-222.
- Spain, A., Bédard, L. et Paiement, L. (2004). Cheminements professionnels masculins. *Canadian Journal of Counselling*, 38(3), 211-228.
- Spain, A., Bédard, L. et Paiement, L. (2006). Choix professionnels masculins : quels enjeux ? *Carrièreologie*, 10(3), 427-445.
- Spain, A. et Hamel, S. (1991). La dimension relationnelle dans le développement vocationnel des jeunes femmes. In P. Dupont (dir.), *Éducation et travail* (p. 79-94). Sherbrooke : Université de Sherbrooke, Faculté d'éducation, Centre de recherche sur l'éducation au travail.
- Spain, A., Hamel, S. et Bédard, L. (1991). La dimension relationnelle de l'identité, composante essentielle du développement vocationnel féminin. *Canadian Journal of Counselling*, 25(4), 531-541.
- Storey, J.A. (2000). Fracture lines in the career environment. In A. Collin et R.A. Young (dir.), *The future of career* (p. 21-36). Cambridge : Cambridge University Press.
- Van der Maren, J.M. (1995). *Méthodes de recherche pour l'éducation*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
- Vondracek, F.W. (2001). The developmental perspective in vocational psychology. *Journal of Vocational Behavior*, 59(2), 252-261.
- Watts, A.G. (2001). L'éducation en orientation pour les jeunes : les principes et l'offre au Royaume-Uni et dans les autres pays européens. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 30, 92-104.