

## RECENSION

### Charles Bujold et Marcelle Gingras

Choix professionnel et développement de carrière : Théories et recherches, 2e édition  
Boucherville : Gaëtan Morin, 2000.

436 pages, ISBN 2-89105-765-1, 59.00\$CAN.

Gaëtan Morin : <http://www.gmorin.qc.ca>



La première édition du Choix professionnel et développement de carrière (1989) innovait en présentant un ouvrage français qui répertoriait les principales théories, approches, modèles, conceptions dans ce champ d'étude. Le présent ouvrage s'enrichit d'une auteure, ajoute des modèles et des approches, colligent les récentes études en plus de répertorier les tendances actuelles. Une belle réalisation, un beau produit.

L'ouvrage a fait peau neuve dans sa présentation matérielle. Le premier contact avec le livre donne le goût de le feuilleter et de le consulter. La mise en page sur deux colonnes le modernise et le rend plus accessible. Une écriture allégée, des paragraphes bien délimités, ni trop courts, ni trop longs en facilitent également la lecture. La principale clientèle

visée, les étudiants universitaires se référeront à ce document avec aisance. La classification des théories et la présentation des chapitres où la théorie est suivie des recherches, des applications et de l'évaluation demeure la même que dans l'édition de 1989. Loin de moi la prétention de relever tous les ajouts et réaménagements de cet ouvrage. Les commentaires qui suivront sont biaisés par plusieurs années d'enseignement et de recherche en développement de carrière et par l'utilisation de la première édition de ce précieux livre de référence.

C'est avec plaisir que l'on retrouve au début de chaque chapitre des cas qui illustrent la théorie présentée. Quelques-unes de ces illustrations sont nouvelles, d'autres modifiées et certaines demeurent les mêmes. Chose certaine, elles captent l'attention du lecteur et servent aussi à des fins pédagogiques.

Les théories de Roe, Ginzberg et coll., ainsi que Tiedeman et O'Hara sont reléguées à une perspective historique surtout à cause du peu d'intérêt de recherche qu'elles suscitent. Les concepts psychanalytiques auraient pu suivre la même voie. Les recherches et les applications se raréfient où empruntent des orientations quelquefois cocasses qui outrepassent les compétences des conseillers en orientation et ce, même si Freud affirme que travailler et aimer sont les signes d'une saine personnalité. «...la sexualité constitue le facteur de base du choix et du perfectionnement professionnel.» (Darou, 1996) Si on considère la limite de l'échantillon utilisé et le groupe spécifique auquel il s'adresse, les étudiants des collèges américains, le modèle de prise de décision de Harren aurait pu lui aussi suivre la même tangente. L'espace ainsi récupéré offrirait l'occasion d'ajouter d'autres modèles comme le développement de carrière et la théorie des systèmes proposé par Patton et McMahon (1999) et de faire place au foisonnement d'études sur le sujet.

Comme dans la première édition une place de choix, le premier chapitre est consacré à la figure de proue qu'est John Holland. Ses travaux furent des sources d'inspiration pour de nombreux chercheurs et son influence continue à se faire sentir. Comme la tendance actuelle vise l'intégration de plusieurs variables du développement de carrière, la théorie de la personnalité de Holland joint à la classification des milieux de travail ouvre la porte autant à l'approche trait et facteur de Parson qui classifie des groupes d'industrie et énumère les conditions d'efficience qu'aux théories développementales et de prises de décision. Cette théorie propose également le cadre parfait pour favoriser l'interaction individu-environnement, considérée comme l'approche écologique actuelle vers laquelle plusieurs travaux de recherches en développement de carrière s'orientent.

La contribution majeure de Super ainsi que les préoccupations de recherches qu'il continue de faire naître sont soulignées. Le chapitre le plus volumineux de l'ouvrage lui est consacré. Notion clé, le concept de soi permet d'intégrer les différents rôles de la personne. L'addition de trois tableaux répond au commentaire formulé par Ouellette (1990) lors de la recension de la première édition de l'ouvrage dans la Revue des sciences de l'éducation. Le premier tableau présente l'arc-en-ciel de la carrière et intègre les stades de développement, les rôles et les déterminants personnels et situationnels; le deuxième s'attarde aux tâches développementales à différentes étapes de vie et le dernier soumet les critères d'évaluation de la maturité vocationnelle. Comme le mentionnent les auteurs, les recherches récentes concernant Super touchent principalement la notion de maturité vocationnelle, d'adaptabilité à la carrière et leurs mesures. Des études québécoises récentes sur la maturité vocationnelle et son évaluation par l'inventaire de développement professionnel (IDV) ouvrent la porte à l'éducation à la carrière. Les travaux de

Knefelkamp pourraient aussi alimenter le projet d'école orientante lorsqu'ils suggèrent que l'objectif d'un programme d'intervention en orientation serait d'augmenter le niveau de complexité cognitive.

Linda Gottfredson démontre bien qu'une approche théorique est toujours en mouvement. Depuis 1981, elle élabore sa théorie en ajoutant des variables sociologiques aux éléments psychologiques pour expliquer le développement vocationnel. Apport intéressant bien que les recherches infirment sa théorie. Peut-être faut-il questionner ses appuis sur des stéréotypes reliés à des paramètres mouvants comme les classes sociales et le prestige?

Des évaluations du programme d'Éducation au choix de carrière (ECC) dont l'application a traversé l'Atlantique pour s'introduire en France et en Suisse sont présentées. Autant les élèves que les responsables du dossier et que les directeurs d'école en signalent les effets positifs. Les parents et les animateurs manifestent eux aussi leur satisfaction. L'impact de ce programme aurait pu être plus considérable s'il avait été diffusé par des animateurs bien formés et motivés. Des recherches fondamentales sur ce programme sont encouragées.

Le peu de place fait à cet important segment de la vie qu'est l'âge adulte est à déplorer. Une prolifération d'études sur le développement adulte sont publiées mais peu de véritables théories ou approches théoriques. Bien sûr, on reconnaît l'importance des travaux de Danielle Riverin-Simard, de son modèle spatial élaboré pour poser les jalons de l'étude du développement adulte en y rattachant des données sociologiques ainsi que sa proposition d'un programme d'intervention. On reste un peu sur sa faim. Cette partie aurait entre autre pu être enrichie par la présentation de l'approche développementale contextuelle et des travaux de Vondracek et de ses collaborateurs survolée dans le chapitre sur les théories en émergence.

La troisième partie s'enrichit de deux chapitres : le développement de carrière dans les organisations et les minorités et les carrières. La chapitre consacré aux femmes et à la carrière est un bel exemple de réaménagement. La somme de travaux sur les études féministes de ces dernières est volumineuse. Les auteurs présentent certains modèles et ont fait une intéressante recension des recherches de ces dernières années sur le thème femme et carrière. Dans l'évaluation, ils présentent des arguments en faveur et des arguments défavorables à l'éternelle question : «Avons-nous besoin d'une théorie du développement de carrière qui soit particulière

à la femme ? » Intéressant de constater que la notion de planification vie-carrière d'abord créée pour tenir compte d'une réalité bien féminine prend sens maintenant pour les personnes des deux sexes.

La carrière et les organisations est une autre façon de parler du développement de carrière à l'âge adulte. Le titre du chapitre sous-entend que la carrière sera traitée sous un angle plus corporatif. Les travaux de Hall (1996) signalent toutefois le passage de la carrière organisationnelle à la carrière protéenne qui comme le dieu grec peut prendre plusieurs formes. Dans ce type de carrière de plus en plus fréquente dans les organisations et ailleurs, le succès de l'individu est déterminé par des critères internes et non externes. Cette vision de la carrière ouvre sur une conception globale de la vie où l'identité personnelle et professionnelle se construit à travers la formation continue. Dans leurs travaux, les Québécois Guérin et Wills (1992) et Amherdt (1998) présentent la carrière comme une interface entre les besoins individuels et organisationnels. Différents angles sont indispensables pour étudier un phénomène et la carrière n'y échappe pas.

Rencontrés à plusieurs endroits et fort appréciés, ces nombreux clins d'œil que les auteurs font aux théoriciens étudiés plus tôt dans l'ouvrage. Par exemple, dans le chapitre traitant du développement de carrière et les organisations, les auteurs rapprochent le concept de carrière protéenne des rôles de vie avancé par Super. Habilement, ils initient les lecteurs à créer des liens entre les différentes approches et aussi à reconnaître l'apport des précurseurs.

Pourquoi n'existe-t-il pas encore de théorie sur le développement vocationnel des groupes minoritaires ? A-t-on besoin d'une théorie pour chacun d'entre eux ? Peut-on souscrire à l'hypothèse de la structure universelle de la personnalité tel que suggérée par Costa et McCrae (1992) ? Dans le chapitre intitulé « les minorités et les carrières » les questions rappellent celles qui se posaient dans un chapitre précédent à l'égard du développement vocationnel des femmes. Autant de questions qui demeurent sans réponse. Cette absence de réponse qui en fait en est une, témoigne encore une fois de la complexification en développement de carrière de variables structurelles, contextuelles et de leur interaction et confirme la nécessité de la poursuite de recherches dans ce domaine.

Le chapitre sur l'approche traits-facteurs et le comportement vocationnel s'est enrichi entre autres de quelques auteurs comme Jepsen (1992) et Spokane et Jacob (1996) qui reconnaissent l'influence de l'hérédité dans le développement et la manifestation des intérêts. Ils recommandent de s'intéresser au facteur génétique puisque d'après eux, 30 à 50 % des intérêts professionnels seraient redevables au patron génétique. La réécriture de son histoire

généalogique et génétique, méthode exploitée avec succès depuis plusieurs années en France permettrait sans doute d'intervenir sur cet héritage. L'interdépendance entre certains traits comme les valeurs, les intérêts, les aptitudes est présentée. Les styles cognitifs et les styles de personnalité viennent joindre les variables à examiner dans le développement de carrière. Dans le même ordre d'idée, les travaux de Fournier et de ses collaborateurs (1993, 1996, 1999) répertorient les croyances pouvant stimuler ou freiner le processus d'orientation. Un instrument de mesure du locus de contrôle vocationnel a été créé à partir de sept types de croyances et un programme d'intervention s'articule autour de ce locus vocationnel.

La théorie de l'adaptation au travail s'inscrit dans la tradition des théories traits-facteurs. Brown et Brooks (1996) la considèrent comme une des cinq théories fondamentales dans le domaine du choix et développement de carrière. Dans cette deuxième édition, elle est présentée succinctement. Même si les critiques déplorent l'absence d'instruments de mesure pour mieux cerner les construits, dans leur évaluation, les auteurs concluent qu'elle possède « plusieurs caractéristiques essentielles à une bonne théorie. »

La littérature sur la prise de décision en développement de carrière abonde et le présent ouvrage y consacre un important chapitre. Intéressante cette distinction entre deux types de modèles de prises de décision, les modèles descriptifs et les modèles normatifs. Rares sont les modèles qu'on peut qualifier d'uniquement normatifs ou d'uniquement descriptifs. Les auteurs ne se risquent pas avec raison, à classer les modèles présentés sauf celui de Hilton (1962). La prise de décision déborde sur le phénomène de l'indécision vocationnelle qui touche un étudiant sur trois tant au collégial qu'à l'Université (Falardeau et Roy, 1999). Ce construit a amené l'élaboration de modèles, de typologies, d'échelles de mesure et de modèles d'intervention.

L'apport de Krumboltz (1979, 1996) et la théorie de l'apprentissage relative au choix de carrière touche les stratégies et les techniques à employer en counseling de carrière. Même si elles ne sont pas toujours originales mais souvent empruntées à d'autres modèles, elles s'avèrent bien articulées, efficaces et facilement accessibles pour le conseiller. L'évaluation des auteurs est sévère en jugeant que la contribution de Krumboltz manque d'inédit et d'originalité. Reconnaissons-lui le crédit d'avoir utilisé avantageusement une théorie existante et de l'avoir adaptée convenablement au développement de carrière. Complémentarité et convergence des approches !

Aucune des théories en émergence ne se compare à celles de Holland ou de Super mais elles apportent toutes de nouvelles perspectives : Young (1992) avec une approche qualifiée

d'écologique; l'approche contextuelle développementale mise de l'avant par Vondracek et coll. (1983); l'approche cognitive du traitement de l'information avec Sampson et ses collaborateurs (1989); Lent, Brown, et Hackett (1996) et la formulation de la théorie sociale cognitive; Brown (1996) et le choix vocationnel basé sur les valeurs. Les auteurs dans ce chapitre ne soulignent pas les travaux de Bégin (1990) et leurs impacts sur le projet d'implantation d'un programme de développement de l'identité à l'école. Un autre absent, Jacques Limoges, qui dès les années 80, présentait le modèle interactionniste de Nuttin appliqué à l'orientation. Depuis, les travaux de ce professeur chercheur et les nombreux modèles d'intervention proposés, dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle, se sont toujours appuyés sur la perspective d'échange et d'influence constante entre l'individu et l'environnement.

Les perspectives suivent la tendance mise de l'avant par les théories en émergence et s'inscrivent dans une vision inclusive et contemporaine du développement de carrière. Les auteurs font ressortir un besoin de convergence et d'intégration. Loin de la facture éclectique, souvent résumée à un collage d'approches sans nécessairement de lien entre elles, la conception interactionniste offre un dénominateur commun : la relation d'influence mutuelle individu-environnement. Quelle bonne idée de nous laisser sur une description du conseiller à l'ère post-moderne (Savickas, 1993): le respect de l'individualité amène le conseiller à reconnaître les ressources du client, à l'accompagner dans les manœuvres nécessaires pour quitter le port vers ce voyage vie-carrière avec l'appareillage nécessaire pour faire face aux impétuosité du temps en mer.

**Edwidge Desjardins**

**Professeure**

**Université du Québec à Montréal**

## RÉFÉRENCES

- AMHERDT, C.-H. (1998a). Les c.o. dans les organisations. L'orientation. vol. 11, n°2, p. 11-15.
- AMHERDT, C.-H. (1998b). L'orientation au service des organisations: une réalité en émergence. Conférence prononcée dans le cadre du Congrès de la Société canadienne d'orientation et de consultation (SCOC), Montréal.
- BEGIN, L. (1990). L'identité du moi. Agence d'Arc.
- BROWN, D., BROOKS, L. et coll. (1996). Career choice and development (3<sup>e</sup> éd.). San Francisco: Jossey-Bass.
- COSTA, P.T., McCRAE, R.R. (1992). NEO PI-R professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Ressources.
- DAROU, W.G. (1996). La sexualité et le choix professionnel. Les actes du Conat, p. 183-194.
- FALARDEAU, I., ROY, R. (1999). S'orienter malgré l'indécision. Sainte-Foy, Québec : Les Éditions Septembre, coll. « Choisir ».
- FOURNIER, G., PELLETIER, R., PELLETIER, D. (1993). Typologie des croyances entretenues par les jeunes de 16 à 25 ans sans emploi à l'égard de l'insertion socioprofessionnelle. L'orientation scolaire et professionnelle, vol. 22, n° 1, p. 65-83.
- FOURNIER, G., PELLETIER, R. (1996). Beliefs of unemployed young adults regarding educational and career contexts: An exploratory analysis of vocational locus of control. Guidance and Counselling, vol. 11, n°2, p. 3-14.
- FOURNIER, G., JEANRIE, C. (1999). Validation of a five-level locus of control scale. Journal of Career Assessment, vol. 7, n° 1, p. 63-89.
- GUÉRIN, G. ET WILLS, T. (1992a). La carrière : point de rencontre des besoins individuels et organisationnels. Montréal : École de relations industrielles, Université de Montréal.
- GUÉRIN, G. ET WILLS, T. (1992b). La gestion des carrières : une typologie des pratiques. Montréal : École de relations industrielles, Université de Montréal.
- HALL, D.T., MIRVIS, P.H. (1996). The new protean career: Psychological success and the path with a heart. Dans D.T. Hall et coll., The career is dead – Long live the career: A relational approach to careers (p.15-45). San Francisco: Jossey Bass.

- HILTON, T. (1962). Career-decision making. *Journal of Counseling Psychology*, vol. 9, n° 4, p. 291-298.
- JEPSEN, D.A. (1992). Annual review: Practice and research in career counseling and development, 1991. *The Career Development Quarterly*. vol. 41, n°2, p. 98-129.
- KRUMBOLTZ, J.D. (1979). A social learning theory of career decision-making. Dans A.M. Mitchell, G.B. Jones et J.D. Krumboltz (sous la dir. de), *Social learning and career decision making* (p. 19-49). Cranston, RI: Caroll Press.
- KRUMBOLTZ, J.D. (1996). A learning theory of career counseling. Dans M.L. Savickas et W.B. Walsh (sous la dir. de), *Handbook of career counseling theory and practice* (p. 55-80). Palo Alto, CA: Davies-Black.
- LENT, R.W., BROWN, S.D., HACKETT, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. Dans D. Brown, L. Brooks et coll., *Career choice and development* (3<sup>e</sup> éd., p. 373-421). San Francisco: Jossey-Bass.
- QUELLETTE, J.-G. (1990) Recension :Choix professionnel et développement de carrière. *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 16, n° 2, p. 326-328.
- PATTON, W., McMAHON, M. (1999). *Career Development and Systems Theory a New Relationship*. Brooks/Cole Publishing.
- SAMPSON, J.P., Jr., PETERSON, G.W., REARDON, R.C. (1989). Counselor intervention strategies for computer-assisted career guidance: An information processing approach. *Journal of Career Development*, vol. 16, n°2, p. 139-154.
- SAVICKAS, M.L. (1993). Career counseling in the post-modern era. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, vol. 7, n°3, p. 205-215.
- SPOKANE, A.R., JACOB, E.J. (1996). Career and vocational assessment 1993-1994: A biennial review. *Journal of Career Assessment*, vol. 4, n° 1, p. 1-32.
- VONDRACEK, E.W., LERNER, R.M., SCHULENBERG, J.E. (1983). The concept of development in vocational theory and intervention. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 23, n° 2, p. 179-202.
- YOUNG, R.A., COLLINS, A. (1992). (sous la dir. de) (1992). *Interpreting career : Hermeneutical studies of lives in context*. Westport, CT: Praeger.