

LA CARRIÈRE, UN CONCEPT EN ÉVOLUTION

Marcelle GINGRAS, Université de Sherbrooke, Sherbrooke, Canada

Armelle SPAIN, Université Laval, Québec, Canada

Laurence COCANDEAU-BELLANGER, Université Catholique de l'Ouest, Angers, France

Les significations accordées par les personnes au travail et aux autres rôles de vie qu'elles exercent peuvent-elles contribuer à définir le concept de carrière ? Le but de cet article est de présenter, selon un ordre chronologique, différentes définitions de ce concept formulées par des auteurs représentatifs du domaine du développement de carrière. L'analyse de ces écrits permettra d'identifier les principales évolutions du concept de carrière au regard des changements de notre société. Cette description aidera aussi à clarifier les éléments qui doivent être pris en considération afin de mieux circonscrire le concept de carrière, d'une part, d'améliorer les interventions en orientation et de soutenir les recherches effectuées dans le domaine de la psychologie vocationnelle, d'autre part.

INTRODUCTION

Les significations accordées au travail et les autres rôles de vie que celui de travailleur peuvent-ils contribuer à définir le concept de carrière ? Afin d'apporter quelques éléments de réponse à cette question, nous avons cru bon de relever diverses définitions de ce concept formulées en rapport avec ce terme au fil des ans. Comme le stipulent plusieurs auteurs (Bujold & Gingras, 2000; Isaacson & Brown, 1997; Osipow & Fitzgerald, 1996; Peterson & Gonzalez, 2002; Watts, 2001), il est nécessaire de reconnaître que les concepts de travail et de carrière subissent actuellement une transformation historique majeure au sein de notre société en pleine mutation et que ces nombreux changements ont un impact certain sur le développement de carrière des individus ainsi que sur la recherche et la pratique en orientation.

Dans le but de bien circonscrire les définitions du concept de carrière les plus fréquemment utilisées, nous avons délibérément choisi de présenter sous un angle chronologique les perspectives de divers auteurs qui ont marqué leur époque grâce à leurs travaux sur ce thème ou par leur essai de synthèse des différentes conceptions existantes. Cette analyse permettra d'identifier les évolutions caractéristiques du concept de carrière et de dégager de nouvelles perspectives qui présentement semblent vouloir émerger dans la littérature reliée à la psychologie vocationnelle. Quelques éléments incontournables d'une définition de ce concept seront finalement mis en évidence.

LES PREMIÈRES DÉFINITIONS DU CONCEPT DE CARRIÈRE

Provenant du mot italien « *carriera* » (chemin de chars), l'origine du mot carrière réfère aussi à d'autres expressions comme « la voie où l'on s'engage » et le « cours de la vie ». Par analogie, il serait possible de comparer le cheminement de carrière d'une personne aux différents trajets empruntés par un char sur cette route de la vie : il peut avancer, reculer, arrêter, faire un détour, etc.

En 1959, Shartle définit la carrière comme « la suite des postes, des emplois ou des professions dans lesquels une personne s'engage au cours de sa vie professionnelle » (p. 23). Depuis la parution de cette première définition formelle du concept de carrière dans la littérature vocationnelle, force est de reconnaître le foisonnement de propositions attribuant un sens tantôt restreint tantôt élargi à ce terme et publiées dans des écrits scientifiques issus de plusieurs disciplines comme la psychologie, la sociologie, l'administration et l'économie. Ainsi, pour Tolbert (1980), « la carrière est la séquence des professions dans lesquelles une personne s'engage » (p. 31). À cet effet, il précise que certaines personnes demeurent dans la même profession durant toute leur vie tandis que d'autres peuvent être amenées à exercer différentes professions. De plus, dans son ouvrage, cet auteur utilise de façon indifférenciée les expressions développement de carrière, développement vocationnel et développement professionnel en référence au « processus de développement des valeurs de travail, de cristallisation de l'identité professionnelle, d'apprentissage des possibilités offertes et d'expérimentation de projets liés à des situations de travail à temps plein, à temps partiel et de loisirs; processus se déroulant tout au long de la vie » (p. 31).

Par ailleurs, dans un essai de définition de termes reliés au domaine de l'orientation professionnelle, Sears (1982) indique d'abord que, selon les écrits consultés, le mot carrière revêt plusieurs sens. Ce peut être « une succession d'emplois occupés ou, les activités professionnelles et autres activités qui font partie de l'histoire de vie d'une personne ou, la séquence des expériences vécues dans le monde du travail ayant des objectifs et des retombées déterminés ou encore, une profession » (p. 137). À partir du travail de synthèse effectué par un panel d'experts, elle introduit ensuite, un glossaire des principaux termes utilisés dans ce champ de spécialisation. Le mot carrière y est défini comme « l'ensemble du travail qu'une personne effectue au cours de sa vie » (p. 139) alors que le travail représente « un effort conscient visant à produire des bénéfices pour soi et/ou pour soi et les autres, dont le principal objectif est autre que le repos » (p. 142). Quant à l'expression développement de carrière, elle y est décrite comme « la pléiade des facteurs psychologiques, sociologiques, éducationnels, physiques, économiques et reliés à la chance qui s'associent pour former la carrière d'un individu tout au long de sa vie » (p. 139). L'examen de ces premières définitions du concept de carrière permet déjà de faire ressortir un certain nombre d'observations. Il semble en effet que la plupart de ces descriptions mettent principalement l'accent sur la carrière dite professionnelle tandis que dans d'autres cas, celle-ci constitue plutôt l'une des composantes de la carrière, mais non la seule. Également, le terme carrière est souvent défini à partir de concepts qui lui sont reliés (ex. : poste, emploi, profession, travail, développement de carrière). De plus, toutes les définitions mentionnées insistent sur l'aspect temporel de la carrière. Enfin, il est à noter que le point de référence exclusif de ces définitions de la carrière est strictement individuel et qu'il tient peu compte des différents contextes dans lesquels la personne évolue.

UNE PERSPECTIVE ÉLARGIE DU CONCEPT DE CARRIÈRE

L'intérêt d'en arriver à une plus grande clarification de termes clés dans le domaine de l'orientation figure aussi parmi la multitude des contributions apportées par Donald E. Super depuis près

de 60 ans. Dans un écrit publié en 1963, ce théoricien rappelle la définition du concept de carrière qu'il avait donnée en collaboration avec d'autres auteurs en indiquant que « c'est une suite de professions poursuivies ou de situations occupées par un individu » (Super, 1963, p. 39). À cet égard, il précise qu'une « carrière comprend, à vrai dire, la situation préprofessionnelle d'écolier qui se prépare à travailler (...) et la situation postprofessionnelle (...) d'homme à la retraite (...) aussi bien que la profession suivie ou la suite de situations obtenues par un homme qui travaille » (Super, 1963, p. 39). Quelques années plus tard, dans un glossaire relatif au domaine de l'éducation à la carrière, Super (1979) précise ainsi sa définition de la carrière en y apportant certains éléments de clarification : « la séquence des positions occupées par une personne au cours de sa vie préprofessionnelle, professionnelle et postprofessionnelle; incluant les rôles reliés au travail tels que ceux d'étudiant, d'employé et de retraité qui se cumulent aux rôles sociaux, familiaux et de loisirs » (p. 169).

C'est toutefois avec son modèle du *Life Career Rainbow* (Arc-en-ciel de la carrière) que Super (Super, 1980; Super, 1985; Super, Savickas & Super, 1996; Super & Sverko, 1995) explicite et élargit encore plus sa conception de la carrière. Sur son graphique, il illustre les trois dimensions de sa théorie du développement de carrière, à savoir le temps (une carrière commence à la naissance et se poursuit jusqu'à la mort), l'espace (une carrière est composée des différents rôles exercés par un individu au cours de sa vie) et la personne elle-même (une carrière existe seulement si une personne la poursuit). Dans ce modèle, il énumère notamment neuf principaux rôles (enfant, étudiant, loisiriste, citoyen, travailleur, conjoint, personne au foyer, parent, retraité) qu'il met en relation avec le maxicycle de développement de carrière représenté par la croissance, l'exploration, l'établissement, le maintien et le désengagement (ou déclin) et, comprenant autant de mini-cycles permettant à la personne de passer à nouveau à travers ces stades. Sont également introduits sur l'Arc-en-ciel de la carrière, des déterminants d'ordre personnel (besoins, intérêts, valeurs, etc.) et situationnel (famille, école, société, etc.) susceptibles d'influencer le développement de carrière de l'individu. Cette conception élargie du concept de carrière proposée par Super intègre ainsi tous les rôles exercés par une personne au cours de son développement, dont celui de travailleur (ceux joués en parallèle avec ce rôle et ceux qui le précèdent et le suivent). Elle souligne en plus l'aspect temporel et dynamique de la carrière en termes de durée, de continuité et de discontinuité de même que les principaux facteurs susceptibles de l'influencer. Elle apporte aussi la perspective d'un individu en lien avec les institutions sociales, perspective qui ne sera pas adoptée par tous les auteurs qui suivront.

UNE PERSPECTIVE CIRCONSCRITE DU CONCEPT DE CARRIÈRE

Selon Cochran (1994), la clarification du concept de carrière est importante car c'est uniquement en fonction de cette opération qu'il sera possible aux spécialistes du développement de carrière d'examiner les problèmes qui y sont rattachés. D'après lui, la carrière correspond « à la période de vie qu'une personne passe à travailler pour produire certains résultats » (p. 205). Il ajoute que le concept de carrière implique deux composantes essentielles, à savoir l'action et l'espace temporel. Alors que la première composante fait ressortir le caractère productif de la vie (faire

quelque chose pour...), la seconde met plutôt en lumière la période de temps nécessaire à son déroulement (une carrière a un passé, un présent et un avenir). Dans le même sens, Walsh et Osipow (1990) prétendent que le terme carrière est plus ou moins synonyme de l'expression « histoire de la vie au travail d'un individu ». Aussi, en référant aux écrits de Savickas, Cochran (1994) relève qu'une telle conception de la carrière implique une représentation personnelle à travers laquelle les actions entreprises sont interprétées et évaluées par l'individu.

Une autre formulation amenée par Boutinet (1993) présente la carrière comme la troisième dimension du travail; les deux autres étant l'emploi et la profession. Ainsi, d'après son point de vue, l'emploi réfère à l'implication de la personne et la profession concerne le contenu du travail tandis que la carrière renvoie à la composante dynamique du travail, celle qui correspond au temps, au mouvement et à la mobilité. Envisagée sous cet angle, la carrière oscille alors à travers un continuum qui va de la mobilité à la non-mobilité de l'individu dans son travail. De plus, cet auteur soutient que ce concept comporte les deux aspects suivants : sous son aspect objectif, « la carrière concrétise les différentes étapes et séquences par lesquelles l'individu passe ou peut escompter passer grâce à une éventuelle nomination ou promotion. Sous son aspect subjectif, la carrière exprime le désir de continuité ou de mobilité par rapport à une activité promotionnelle; elle traduit le niveau d'aspiration ou de résignation de l'individu » (p. 16-17). Pour Boutinet (1993), le fait d'appréhender la carrière à travers une vision subjective, concerne aussi la façon dont l'individu perçoit sa trajectoire professionnelle avec ses mouvements et son évolution et par le fait même, la manière dont il lui accorde une signification et donne un sens à ce qui lui arrive.

Dans l'optique de ces différents auteurs, Dupont et Pereira-Gonzalez (1996) affirment que « le terme carrière doit être relié à celui de travail, et l'orientation doit être axée sur cette dimension de la vie des individus qu'est le travail, sans négliger pour autant de considérer les autres dimensions, dans la mesure où elles sont en lien avec la carrière ou la vie de travail de la personne à aider » (p. 19).

Par conséquent, à partir de cette autre série de définitions, nous pouvons constater que la carrière se rapporte davantage à l'aspect productif de la vie ou autrement dit, à ce qu'une personne s'efforce de faire ou d'accomplir. Ces formulations traitent aussi de l'aspect temporel de la carrière et du caractère objectif ou subjectif que l'individu peut lui accorder. Ainsi, le point de référence du concept de carrière demeure l'individu productif engagé de par son point de vue dans un déroulement d'expériences de travail. Voyons à présent comment des auteurs sensibles à l'aspect organisationnel définissent ce concept et en tracent l'évolution au sein des entreprises.

UNE PERSPECTIVE ORGANISATIONNELLE DE LA CARRIÈRE

Pour Gutteridge (1987), la carrière correspond à « la séquence, chez une personne, des activités et des comportements reliés au travail ainsi que des valeurs, attitudes et aspirations qui y

sont associées tout au long de la vie » (p. 54). La formulation de Arthur, Hall et Lawrence (1989) se rapproche sensiblement de cette description puisqu'ils définissent le concept de carrière comme « le déroulement des expériences de travail d'une personne au cours de sa vie » (p. 8).

Par ailleurs, l'ouvrage de Hall et collaborateurs (1996) intitulé « *The career is dead – Long live the career* » renferme plusieurs analyses d'un modèle relationnel du développement de la carrière dans les organisations, analyses produites par différents auteurs. En introduction de ce volume, Hall (1996) mentionne pertinemment que la conception traditionnelle de la carrière impliquant une progression graduelle en matière de pouvoir, de sécurité et de statut n'a plus sa raison d'être, et qu'il faut dorénavant considérer « la carrière comme une série d'expériences relatives au travail et d'apprentissages personnels se déroulant sur toute la vie » (p. 1). De même, il rapporte que ce n'est plus uniquement le concept de carrière qui se modifie mais aussi notre compréhension de ses diverses influences car nous sommes passés de l'idée d'une carrière externe (emplois exercés par une personne au cours de sa vie) à celle d'une carrière interne (perceptions et constructions d'une personne à l'égard de sa carrière). Il ajoute également que l'étude de ce phénomène nécessite d'analyser ses diverses composantes telles que le travail, les personnes, les organisations et les processus d'apprentissage.

Dans une autre section de ce volume, Hall et Mirvis (1996), traitent d'abord de l'arrivée du nouveau contrat psychologique en lien avec la carrière décrivant incidemment les relations employés-employeurs ou les attentes mutuelles. Par la suite, ils avancent le concept de carrière protéiforme (qualificatif inspiré du Dieu grec Prothée qui, selon sa volonté, pouvait changer de forme) en remplacement de l'expression carrière organisationnelle. Ces auteurs réfèrent ainsi au fait que la carrière est maintenant conçue comme un cheminement individualisé, qu'elle est construite et gérée par la personne et non plus par l'organisation qui l'emploie. Leur conception met en lumière l'unicité de la carrière, puisque constituée des expériences personnelles relatives au travail, à la formation et aux nombreuses transitions choisies par l'individu pour s'accomplir dans sa vie de travail. Leur perspective élimine donc les frontières entre les différents rôles exercés par l'individu, notamment entre celui lié au travail et ceux de la vie, tels que les rôles joués au sein de la famille et de la société, et servant à former l'identité de la personne. Ainsi, dans l'optique de la carrière protéiforme, la place centrale est attribuée à la personne qui fait elle-même ses propres choix relativement à sa carrière et à sa quête de réalisation de soi; l'organisation étant conçue comme un cadre dans lequel l'individu poursuit ses aspirations en vue d'atteindre une certaine forme de succès psychologique. Cette notion sera définie plus loin.

Pour leur part, Mirvis et Hall (1996) proposent de repenser le concept de carrière selon la perspective élargie de la vie de travail. De ce fait, il est question de la « nouvelle » carrière qui « consiste en une série d'activités (emplois à temps partiel, emplois autonomes, assignations temporaires, projets d'équipe, périodes de travail à la maison, congés sabbatiques, etc.) n'étant plus définie aussi clairement comme un emploi au sein d'une organisation mais représentant plutôt une occupation à temps plein, fournissant des compensations suffisantes et procurant une profonde satisfaction chez l'individu » (p. 93). Cette description prend également en considération la façon dont les diverses activités effectuées par une personne (conjoint, parent, voisin, ami,

bénévole, etc.) conditionnent les choix relatifs au travail, concourent au développement de nouvelles compétences et favorisent l'adaptation individuelle, tout en influençant l'image qu'une personne a d'elle-même.

Deux autres conclusions en rapport avec la carrière figurant dans cet ouvrage ont attiré notre attention. D'abord, celle de Seibert (1996) suggérant de revisiter les anciennes conceptions de la carrière pour y associer plus explicitement la notion de service qui fait davantage appel à un contexte particulier de relation et d'interdépendance. Ensuite, celle de Kram (1996), précisant que le nouveau contexte dans lequel s'inscrit la carrière est caractérisé par des turbulences persistantes qui accroissent nécessairement la diversité et qui de ce fait, peuvent rendre moins efficaces les modèles actuels destinés à comprendre, prédire ou répondre aux préoccupations individuelles en matière de carrière.

S'inspirant abondamment des travaux de Hall et collaborateurs, Cardinal (1999) traite particulièrement de la notion de « *boundaryless career* » ou de carrière sans frontières apparue aux États-Unis au cours des dernières années afin de rendre davantage compte des nouvelles formes de carrière émergeant des changements qui se produisent dans le marché du travail et dans les organisations. D'après cette auteure, « la carrière « sans frontières » correspond à un parcours professionnel où se succèdent plusieurs postes assez variés en termes de nature et de durée et surtout qui traverse les limites structurelles (les frontières) d'une seule organisation. Il s'agit donc d'une carrière caractérisée par une grande mobilité, par des changements d'emplois et même de domaines fréquents avec prédominance de déplacements horizontaux à l'intérieur de plusieurs organisations. » (p. 104). Toutefois, à son avis, il serait préférable d'utiliser l'expression « carrière éclatée » car ce qualificatif traduit mieux le caractère soudain, imprévisible et éclectique des transitions vécues par les personnes.

Lors de son analyse, Cardinal (1999) identifie quatre principales caractéristiques de la carrière éclatée. La première correspond à la grande mobilité qui s'effectue souvent d'une organisation à une autre (ex. : jusqu'à 6 ou 7 employeurs ou emplois différents pour une personne au cours de sa vie) ou au sein d'une même organisation (ex. : diminution de la durée d'affectation à un même poste et augmentation des changements de postes), et qui est de plus en plus latérale (ex. : changements de postes plus fréquents à un même niveau hiérarchique). La seconde concerne le fait que les personnes n'exercent plus dans un seul secteur d'activités au cours de leur vie professionnelle mais qu'elles doivent plutôt s'investir dans différents domaines, et que par voie de conséquence, elles sont amenées à se réorienter, à retourner en formation ou à se recycler dans un nouveau domaine. En ce qui a trait à la troisième caractéristique, elle se rattache à la diversité des cheminements professionnels possibles car, de nos jours, les carrières sont plus variées dans leur forme comparativement à autrefois où il était principalement question des carrières linéaires. Pour appuyer ses propos, l'auteure cite en exemple diverses expressions caractéristiques du concept de carrière dont les suivantes : carrière stable (choix permanents), carrière transitoire (choix temporaires ou momentanés), carrière linéaire (promotions) ou carrière en spirale (changements réguliers de secteurs ou de domaines d'activités). Quant à la dernière caractéristique, elle se rapporte au mode de gestion de la carrière. Cardinal (1999) rappelle à cet effet que le modèle le plus répandu jusqu'à présent était celui d'une gestion organisationnelle de la

carrière mais que les changements du monde du travail et l'incertitude qui en découle complexifient la tâche et invitent l'individu à développer des stratégies et des habiletés afin de gérer lui-même sa carrière et d'affronter ces nouvelles réalités.

Cette vision assez récente de la carrière issue du courant organisationnel amène donc la personne à prendre en charge sa vie professionnelle et à développer de nouvelles compétences en ce sens qui sont définies par De Filippi et Arthur (cités dans Cardinal, 1999, p. 108) par trois types d'habiletés : 1) Le « *know-why* » ou le savoir-pourquoi, qui renvoie aux motivations qui poussent l'individu dans sa vie professionnelle; 2) le « *know-how* » ou le savoir-faire qui concerne la mise à jour des habiletés techniques et des savoirs grâce à l'autoformation; 3) le « *know-whom* » qui réfère aux réseaux de relations que l'individu doit développer pour faire évoluer sa carrière. Mais, au-delà de ces compétences qui permettent à l'individu de gérer individuellement sa carrière, Cardinal (1999) ajoute celles relatives à la gestion de soi (connaissance de soi, de ses valeurs, tolérance à l'ambiguïté, confiance en soi, etc.) et le fait de s'engager dans des activités proactives de planification de carrière. En conformité avec la pensée développée par Hall et ses collaborateurs (1996), le but à atteindre n'est plus le succès organisationnel ou l'avancement hiérarchique mais plutôt une forme de succès psychologique « ...à travers des transitions vers des postes de mieux en mieux arrimés à sa personnalité et à ses valeurs (...) qui vont permettre à l'individu d'apprendre à apprendre, tout en développant l'adaptabilité nécessaire pour évoluer dans un contexte de changement permanent » (Cardinal, 1999, p. 109).

Ainsi, dans la perspective organisationnelle de la carrière, l'accent est à nouveau mis sur l'individu qui, bien qu'interagissant avec son milieu de travail, doit prendre seul la gouverne de sa carrière et en devient le maître d'oeuvre. Mais qu'en est-il de la pertinence de cette position lorsqu'il est question du développement de carrière des femmes ?

UNE PERSPECTIVE FÉMINISTE DE LA CARRIÈRE

Retenant le cas particulier des femmes, Spain et Hamel (1994) reprennent, entre autres, le contenu de deux articles-synthèses en lien avec le concept de carrière. Dans le premier, Gallos souligne que « la carrière de la plupart des femmes n'est pas linéaire, contrairement à celle des hommes ou à celle dont les théories classiques font l'explication. Leur carrière est aussi interreliée avec les autres sphères d'activités de leur vie, comme la maternité ou la vie familiale. Face à leur vie, les femmes ont une vision globale et diversifiée de l'avenir qu'elles imaginent davantage en terme de style de vie, plutôt que strictement en fonction de leur rôle professionnel. Enfin, l'importance qu'elles accordent aux considérations relationnelles les place aussi devant un avenir plus complexe à planifier » (p. 32). Dans le second, Marshall conclut aussi que « la carrière des femmes n'est pas linéaire, soit structurée en séquences cumulatives, orientées vers l'avancement et proscrivant les retours en arrière. Leur carrière est plutôt cyclique, dénotant des alternances de retraits et d'avancements. L'ensemble de la vie d'une femme est impliqué dans sa carrière : ses scénarios de vie incluent le travail, le mariage et la maternité » (p. 33).

De même, dans leur approche éducative en développement de carrière au féminin intitulée « Devenir », Spain, Hamel et Bédard (1994) illustrent très bien le rôle clé de la dimension relationnelle, c'est-à-dire le souci de créer et de maintenir des liens avec des personnes

significatives de l'entourage, dans le développement de carrière des femmes ainsi que l'interaction entre différentes sphères d'activités (vie professionnelle, amoureuse, sociale et familiale) au cours de ce processus. Leur programme se fonde aussi sur les transactions avec les milieux (emploi, politique, social...) qui contribuent à construire l'identité professionnelle. Il s'inscrit alors dans une « globalité mouvante » (p. 21) où les contextes sont indissociables de la personne, de son environnement et de sa temporalité (Riverin-Simard, Spain et Michaud, 1994). Dans un texte synthèse de trois recherches triennales portant sur le cheminement de carrière des femmes, Spain, Bédard et Paiement (2003) suggèrent un concept de carrière « qui dépasse largement les étapes successives et en progression liées à l'exercice d'un métier ou d'une profession » (p. 308). Selon elles, « il devient impératif de considérer non seulement le caractère non linéaire de la carrière des femmes mais aussi le contexte dynamique dans lequel elle s'inspire, ce contexte étant constitué des réalités familiales, économiques, financières et technologiques » (p. 308).

La perspective féministe garde donc la personne comme point de référence principal dans la formulation du concept de carrière. Toutefois, celle-ci ne se définit pas uniquement par un mouvement intrinsèque mais aussi dans la relation à autrui et dans l'interaction avec l'environnement, y compris les institutions dans leur évolution actuelle, c'est-à-dire dans un contexte et dans un temps précis. Les auteurs qui suivent réinscrivent également cette définition plus individuelle du concept de carrière dans un contexte beaucoup plus large qui inclut les aspects historique, global et temporel propre à toute la vie de chaque individu, notamment en raison de la réalité mouvante et changeante du monde du travail.

D'UNE PERSPECTIVE INDIVIDUELLE VERS UNE PERSPECTIVE PLUS CONTEXTUELLE DE LA CARRIÈRE

Dans ses écrits, Riverin-Simard (1993, 1996, 1998) indique non seulement comment les trajectoires des adultes sont dorénavant marquées par de nombreuses remises en question et ruptures (ou chaos vocationnel), mais aussi comment la personnalité des adultes au travail influe sur leur évolution sur le plan professionnel. De même, après avoir consulté de nombreux travaux contemporains issus de divers champs de spécialisation, Guichard et Huteau (2001) soulignent que « les carrières professionnelles correspondent désormais moins à un développement vocationnel qu'à un chaos : elles forment plus rarement une continuité (par exemple, de postes de plus en plus qualifiés dans la même entreprise ou dans un même secteur de production). Les individus sont plus souvent confrontés à des ruptures dans leur vie professionnelle. Les évolutions marquant leur vie personnelle sont parallèles : les familles sont moins stables, les changements de régions sont plus fréquents. Ces divers phénomènes des ruptures dans la vie des individus ont été subsumés sous l'appellation commune de transitions » (p. 8).

Gysbers, Heppner et Johnston (2000) proposent pour leur part, une perspective holistique de la croissance et du développement humain appelée « développement de carrière tout au long de la vie » qui fait référence aux différentes étapes du cycle de vie de la personne considérée dans sa globalité. Selon eux, « ce parcours s'accompagne d'un processus continu d'interaction et

d'intégration des rôles, des cadres et des événements de la vie de l'individu, ceux-ci étant eux-mêmes influencés par les variables de sexe (genre), d'origine ethnique, de religion, et de statut économique » (p. 96). Le modèle introduit par ces auteurs renferme d'ailleurs des exemples de rôles (parent, conjoint, etc.), de cadres de vie (école, famille, communauté, etc.), d'événements qui surviennent au cours de la vie (emploi, retraite, mariage, etc.) et d'éléments appartenant au contexte socioculturel (genre, origine ethnique, statut socio-économique, etc.).

D'après Watts (2001), « les transformations qui s'instaurent dans le monde du travail supposent de redéfinir la carrière comme une progression individuelle des personnes tout au long de la vie dans les domaines du savoir et du travail » (p. 92). Pour cet auteur, le rôle principal de l'éducation à la carrière « est d'aider les individus à développer des savoirs, des compétences et des attitudes qui puissent les rendre capables de construire leur carrière d'une façon continue » (p. 92). C'est sans doute pourquoi il suggère que « la carrière soit redéfinie comme la progression dans l'apprentissage et le travail de l'individu tout au long de la vie » (p. 94). Selon ses propos qui ne sont pas étrangers à ceux exprimés par d'autres auteurs mentionnés auparavant, la vision « traditionnelle » de la carrière concernant « la progression dans l'ordre hiérarchique à l'intérieur d'une entreprise ou d'une profession » (Watts, 2001, p. 92-93) qui fait ressortir le caractère méritocratique de la carrière consistant à accorder une promotion aux individus en fonction de leurs capacités, de leurs compétences ou des résultats produits tend de plus en plus à se fragmenter en raison de l'impact des nouvelles technologies et de la globalisation des marchés qui provoquent des transformations majeures dans notre société. Watts (2001) qualifie à juste titre ce changement de paradigme de « tremblement de carrière » parce qu'il s'agit ni plus ni moins d'une « secousse dans les fondations des structures traditionnelles, mais avec la possibilité de construire ensuite de nouvelles structures plus robustes » (p. 93).

Antérieurement à cet écrit, Bridges (1995) avait aussi utilisé cette autre métaphore pour décrire les conséquences des bouleversements subis dans le monde du travail en matière d'instabilité chez les individus : « Le plan de carrière ressemble de plus en plus à une randonnée à travers champ, ou encore à une sorte de collage : on met une pièce par ici, une autre par là (il faut tailler un peu pour que ça entre mieux), on bricole un peu le tout et voilà que l'œuvre d'art est prête » (p. 233-234).

Pour leur part, Young, Valach et Collin (1996) soutiennent qu'une carrière est constituée de buts, de plans et de projets qui n'ont aucune signification si on les isole de leur contexte. Dans leur ouvrage intitulé *The future of career*, Collin et Young (2000) arrivent à la conclusion que le concept de carrière n'a plus la même signification qu'auparavant mais que sa valeur est toujours bien présente. D'ailleurs, « le message de ce livre suggère que nous devons reformuler notre compréhension du concept de carrière, non seulement afin de nous adapter aux changements qui prennent place en fonction la conjoncture actuelle, mais aussi en tenant compte de ceux qui se sont déroulés antérieurement et de leurs aspects qui ont été possiblement négligés » (p. 294).

Dans un récent bilan du concept de carrière, Patton et McMahon (1999) dégagent quelques évolutions principales. Elles rapportent d'abord les conceptions traditionnelles se limitant à décrire la carrière en fonction d'une ascension hiérarchique au plan professionnel. Elles introduisent ensuite

les perspectives élargies de la carrière incluant les activités préprofessionnelles et postprofessionnelles, et mettant l'accent sur les termes temps et travail. Puis, elles exposent des points de vue qui vont un peu plus loin en suggérant de remplacer le mot carrière par d'autres expressions comme « vie de travail » ou « histoire de travail » pour décrire la séquence des expériences de travail d'une personne et, de réserver plutôt le terme carrière à la signification que les gens en donnent. À cet effet, elles relèvent divers courants démontrant la nécessité d'entrevoir la carrière comme une construction subjective créée par la personne; elles affirment souscrire entièrement à ces nouvelles conceptions suggérant que « les personnes développent leur carrière à partir de leurs perceptions et de leurs attitudes envers celle-ci » (p. 5).

Dans un autre écrit, Patton et McMahon (2002) démontrent que les conceptions traditionnelles des termes travail et carrière ne sont plus appropriées compte tenu des changements produits dans le monde du travail et qu'il faut les réexaminer en fonction de la signification accordée par l'individu au concept de carrière. D'après elles, ces multiples transformations impliquent que les individus ont besoin de s'engager dans un processus de prise de décision relatif à la carrière durant toute leur vie, notamment parce qu'ils devront s'adapter à de nombreux changements au cours de leur carrière, en plus de travailler pour plusieurs organisations et de vivre des périodes de chômage plus ou moins prolongées.

Ces auteures mentionnent aussi que « ces transformations dans l'environnement de travail et par rapport à la conception de la carrière nécessitent d'apporter des changements au plan des théories et des pratiques dans le domaine de l'orientation professionnelle » (p. 43). Par exemple, à leur avis, il faut repenser la relation entre l'individu et sa carrière sans oublier de se pencher sur la nature holistique de ce concept car il est inextricablement lié aux contextes (familial, social, etc.) dans lesquels les individus se retrouvent et à travers lesquels se déroule le processus d'orientation. À cet effet, Patton et McMahon (2002) s'appuient sur les travaux de Collin et Watts démontrant la pertinence de s'inspirer des approches constructivistes car elles mettent l'accent sur la nature proactive de l'apprentissage humain tout en reconnaissant que les individus participent à la construction de leur propre réalité.

Puis, à l'aide des principales conclusions de leurs études, elles présentent certaines retombées concernant l'utilisation de telles approches en soulignant que les influences les plus marquantes se situent notamment « dans la nature de l'enseignement et de l'apprentissage, dans la nature et dans le but de l'orientation ainsi que dans la nature de ce processus » (Patton et McMahon, 2002, p. 44). Entre autres choses, elles précisent qu'en général « les individus jouent un rôle plus actif au cours de leur processus d'apprentissage et d'orientation puisque la préoccupation principale est de les habiliter à agir pour eux-mêmes lors de la création de significations à partir de leur vie et par rapport à celle-ci » (p. 44). Selon leur conception, l'interaction entre l'apprentissage et l'orientation professionnelle incite les individus à parler de leur histoire de carrière alors que des thèmes ou des modèles caractéristiques de leur vie peuvent être explorés, que des liens peuvent être établis entre ces éléments et que de nouveaux sens peuvent ainsi être construits. Par le fait même, tant les individus que les professionnels de l'orientation deviennent des co-constructeurs d'une nouvelle réalité.

CONCLUSION

Nous avons tenté dans cet article de présenter les évolutions les plus marquantes du concept de carrière en analysant les perspectives de divers auteurs parues au fil des ans. Ce bilan nous amène maintenant à dégager quelques considérations d'ordre général. Ainsi, il est essentiel de clarifier les termes que nous utilisons ou le sens que nous désirons leur donner car ils revêtent différentes significations qui peuvent contribuer à maintenir une certaine ambiguïté dans le domaine du développement de carrière, tant chez les intervenants qu'auprès des personnes qui les consultent. Il importe aussi de bien distinguer le concept de carrière d'autres notions ou expressions qui lui sont apparentées ou caractéristiques telles que travail, transition professionnelle, développement de carrière.

À partir des définitions rapportées, il s'avère également indispensable d'identifier certains éléments de base permettant de mieux circonscrire le concept de carrière dont, la capacité de composer avec l'incertitude, les nouveaux défis que pose le marché du travail, la contribution des différents rôles de vie et des relations qu'ils impliquent, les perspectives d'unicité et de continuité, la signification que les personnes accordent à leur carrière et la place que le travail rémunéré ou non rémunéré y occupe, les apprentissages qui y sont développés ainsi que les nombreux facteurs d'influence provenant de l'individu et de l'environnement.

D'ailleurs, selon Gysbers, Heppner et Johnston (2000), la prise en compte d'un ensemble de variables (rôles, cadres de vie, événements, contextes) est nécessaire au conseiller en vue de la bonne compréhension de son client et afin d'aider ce dernier à saisir la dynamique de son développement de carrière (passé, présent et futur) en faisant émerger ce qu'ils appellent une conscience de la carrière ou autrement dit, une « capacité à visualiser et à planifier sa carrière tout au long de sa vie » (p. 97). De même, pour Patton et McMahon (2002), « l'importance de re-conceptualiser l'orientation professionnelle comme un apprentissage tout au long de la vie et la nécessité de fournir du support aux individus au cours de ce processus ne peuvent être banalisées » (p. 46). Parmi les principaux défis d'une telle visée, elles notent les suivants : le besoin, pour les professionnels de l'orientation, « de développer une pratique basée sur une nouvelle compréhension de la carrière et sur le contexte changeant du développement de carrière; la responsabilité des individus de tracer leur propre plan de développement de carrière et l'établissement d'une relation entre l'apprentissage et le développement de carrière » (p. 46).

Également, d'après notre compréhension, la carrière est loin de se limiter à une trajectoire professionnelle linéaire, progressiste et en cela teintée d'une connotation élitiste mais, elle fait désormais référence au sens que donne la personne à ses choix professionnels successifs. De plus, il faut se rappeler que la personne construit sa propre identité par son engagement social dans plusieurs sphères de sa vie. Même si dans le domaine de l'orientation, les chercheurs et les praticiens mettent l'accent sur l'engagement dans le travail, comme voie importante de contribution sociale, nous devons reconnaître que cette voie s'inscrit dans l'ensemble de la vie et que l'investissement de chaque personne dans les sphères connexes (conjugalité, parentalité, responsabilités familiales, bénévolat, citoyenneté, appartenance à des réseaux, etc.) vient colorer la nature et l'ampleur de l'investissement dans la sphère travail. Aussi, retenons que cet

investissement est largement tributaire du contexte socio-économique présent dans des lieux (espaces géographiques) et à des moments (temps) précis. Ainsi, à la manière d'une image où la figure est mise en évidence sur un fond, la carrière met l'accent sur la sphère travail qui est toutefois inséparable de son contexte global.

Dorénavant, les conseillers d'orientation, tout comme les autres praticiens et les chercheurs du domaine doivent s'attarder à l'histoire professionnelle, telle que construite par la personne elle-même, et aux choix possibles pour elle dans un contexte donné, c'est-à-dire en tenant compte de la situation familiale, sociale, économique, etc. dans laquelle elle évolue. Par conséquent, la signification donnée par la personne à sa carrière et non celle d'un expert constitue l'élément unificateur car elle reflète l'unicité de l'identité de cette personne. De ce fait, il n'y a donc pas de carrières plurielles pour une même personne mais une carrière où se dessinent les valeurs et les choix existentiels pour elle à travers la pluralité des emplois et la diversité des tâches accomplies.

Malgré le fait que les différentes évolutions du concept de carrière sont devenues source de questionnement pour les individus eux-mêmes et un terrain d'investigation propice aux praticiens et aux chercheurs du domaine de l'orientation professionnelle, force est de constater qu'il n'existe pas encore de définition commune de ce concept. En revanche, nous remarquons plutôt la présence de diverses perspectives et descriptions qui varient selon les auteurs et les disciplines en cause. Par contre, tout comme l'individu et la société, la carrière est un phénomène complexe, multidimensionnel et en perpétuelle évolution. Mais, n'est-ce pas là ce qui en fait toute sa richesse ?

AUTEUR

Marcelle Gingras c.o., Ph.D. est professeure titulaire au Secteur orientation professionnelle de la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke. Elle est aussi chercheure régulière au Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT-Sherbrooke) de cette même université. Son enseignement et ses travaux de recherche portent principalement sur le développement de carrière des clientèles jeunes et adultes et sur différentes approches éducatives issues du concept d'éducation à la carrière ou d'approche orientante.

Courriel : Marcelle.Gingras@USherbrooke.ca

Armelle Spain, Ph.D. est professeure titulaire au Département des fondements et pratiques en éducation de l'Université Laval à Québec. Elle est aussi chercheure régulière au Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT-Laval) de la Faculté des Sciences de l'éducation de la même université. Elle enseigne et fait de la recherche sur le counseling d'orientation, la construction de l'identité professionnelle des femmes et les parcours professionnels d'adultes au regard de la dimension relationnelle.

Laurence Cocandeau-Bellanger, psychologue sociale, est enseignante et responsable pédagogique en psychologie sociale à l'Université Catholique de l'Ouest à Angers. Elle est aussi chercheure associée au laboratoire CERIPSA (Centre de Recherche de l'Institut de Psychologie et de Sociologie Appliquées) à l'U.C.O. Elle est doctorante à l'Université de Sherbrooke (Ph.D. en Éducation) et mène ses travaux de recherche sur le développement de carrière des femmes, et plus particulièrement sur l'articulation entre les activités professionnelles et maternelles et les conduites à projet.

Faculté d'éducation
Université de Sherbrooke
Sherbrooke (Québec) J1K 2R1

NOTE

Cette recherche a été subventionnée par le Fonds de recherche sur la société et la culture (FQRSC), programme de soutien aux équipes de recherche 2001-2004.

People give meaning to their work and to other life roles. Do these meanings contribute to better define the concept of career ? This article presents, in chronological order, different definitions of this concept by authors who are important in the field. An analysis of their contribution will allow to identify how this concept is evolving. As our society is rapidly changing, the concept of career is also redefined to take these transformations into account. An analysis of this concept evolution aims at clarifying what is now involved in career development and what it means to counsellors and researchers in vocational psychology.

RÉFÉRENCES

- ARTHUR, M., HALL, D., LAWRENCE, B. (1989). *Handbook of Career Theory*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- BOUTINET, J.-P. (1993). *Évolution du travail féminin et désir des femmes souhaitant retravailler. Contribution à une psychosociologie du travail*. Recherche menée dans le cadre du Contrat Plan État-Région de la région Poitou-Charentes. Document inédit. Angers: Bibliothèque UCO.
- BRIDGES, W. (1995). *La conquête du travail: au delà des transitions* (traduit de l'américain par L. Cohen). Paris: Éditions Village mondial; Montréal: Éditions Transcontinental. (Ouvrage original paru en 1994).
- BUJOLD, C., GINGRAS, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière: théories et recherches*. Montréal: Gaëtan Morin.
- CARDINAL, L. (1999). « L'éclatement de la carrière ou la carrière éclatée: un nouveau courant en carriérologie », *Carriérologie*, vol. 7, 3-4, 103-114.
- COCHRAN, L. (1994). « What is a Career Problem », *The Career Development Quarterly*, vol. 42, 3, 204-215.
- COLLIN, A., YOUNG, R.A. (Eds.) (2000). *The Future of Career*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- DUPONT, P., PEREIRA-GONZALEZ, M. (1996). « Pour une meilleure compréhension des termes en orientation », *Cahiers de la recherche en éducation*, vol. 3, 1, 15-34.
- GUICHARD, J., HUTEAU, M. (2001). *Psychologie de l'orientation*. Paris: Dunod.
- GUTTERIDGE, T. G. (1987). « Organizational Career Development Systems: The State of the Practice », dans D. T. Hall and Associates, *Career Development in Organizations*, San Francisco: Jossey-Bass, 50-94.

- GYSBERS, N., HEPPNER, M.J., JOHNSTON, J.A. (2000). « Conseil et développement de carrière tout au long de la vie », *L'orientation scolaire et professionnelle*, vol. 29, 1, 91-115.
- HALL, D.T. (1996). « Long Live the Career: A Relational Approach », dans D.T. Hall and Associates, *The Career is Dead – Long Live the Career: A Relational Approach to Careers*, San Francisco: Jossey-Bass, 1-12.
- HALL, D.T. and Associates. (1996). *The Career is Dead – Long Live the Career: A Relational Approach to Careers*. San Francisco: Jossey-Bass.
- HALL, D.T., MIRVIS, P.H. (1996). « The New Protean Career. Psychological Success and the Path with a Heart », dans D.T. Hall and Associates, *The Career is Dead – Long Live the Career: A Relational Approach to Careers*, San Francisco: Jossey-Bass, 15-45.
- ISAACSON, L.E., BROWN, D. (1997). *Career Information, Career Counseling, and Career Development*. Boston: Allyn and Bacon.
- KRAM, K.E. (1996). « A Relational Approach to Career Development », dans D.T. Hall and Associates, *The Career is Dead – Long Live the Career: A Relational Approach to Careers*, San Francisco: Jossey-Bass, 132-157.
- MIRVIS, P.H., HALL, D.T. (1996). « New Organizational Forms and the New Career », dans D.T. Hall and Associates, *The Career is Dead – Long Live the Career: A Relational Approach to Careers*, San Francisco: Jossey-Bass, 72-101.
- OSIPOW, S.H., FITZGERALD, L.F. (1996). *Theories of Career Development* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- PATTON, W., McMAHON, M. (1999). *Career Development and Systems Theory: A New Relationship*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- PATTON, W., McMAHON, M. (2002). « Theoretical and Practical Perspectives for the Future of Educational and Vocational Guidance in Australia », *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, vol. 2, 1, 39-49.
- PETERSON, N., GONZALEZ, R.C. (2000). *The Role of Work in People's Lives: Applied Career Counseling and Vocational Psychology*. Belmont, CA: Wadsworth/Thomson learning.
- RIVERIN-SIMARD, D. (1993). *Transitions professionnelles: choix et stratégies*. Sainte-Foy, Québec: Les Presses de l'Université Laval.

- RIVERIN-SIMARD, D. (1996). *Travail et personnalité*. Sainte-Foy, Québec: Les Presses de l'Université Laval.
- RIVERIN-SIMARD, D. (1998). *Rôles clés dans la révolution du travail*. Sainte-Foy, Québec: Les Presses de l'Université Laval.
- RIVERIN-SIMARD, D., SPAIN, A., MICHAUD, C. (1994). « Une approche globalisante de l'insertion et de la transition professionnelle : deux programmes inédits », *Carriérologie*, vol. 5, 4, 9-34.
- SEARS, S. (1982). « A Definition of Career Guidance Terms: A National Vocational Guidance Association Perspective », *The Vocational Guidance Quarterly*, vol. 31, 2, 137-143.
- SEIBERT, K.W. (1996). « Experience is the Best Teacher, if you Can Learn From it. Real Time Reflection and Development », dans D.T. Hall and Associates, *The Career is Dead – Long Live the Career: A Relational Approach to Careers*, San Francisco: Jossey-Bass, 246-264.
- SHARTLE, C.L. (1959). *Occupational Information: Its Development and Application*. (3^e ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- SPAIN, A., BÉDARD, L., PAIEMENT, L. (2003). « Carrière et expressions relationnelles », *Revue de psychoéducation*, vol. 32, 2, 295-312.
- SPAIN, A., HAMEL, S. (1994). « La carrière des femmes: perspective relationnelle, réussite professionnelle et processus décisionnels », *Carriérologie*, vol. 5, 4, 29-47.
- SPAIN, A., HAMEL, S., BÉDARD, L. (1994). *Devenir. Approche éducative en développement de carrière au féminin*. Québec: Les Presses de l'Université Laval.
- SUPER, D.E. (1963). *L'orientation : vers une profession ou vers une carrière?* Rapport du deuxième congrès des conseillers en orientation du Québec. Québec: Corporation des conseillers en orientation du Québec.
- SUPER, D.E. (1979). « The Babble That is Babel : A Basic Glossary for Career Education », *Journal of Career Education*, vol. 5, 3, 156-171.
- SUPER, D.E. (1980). « A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development », *Journal of Vocational Behavior*, vol. 16, 3, 282-298.
- SUPER, D.E. (1985). « Exploration des frontières du développement vocationnel », *Connat*, 8, 271-297.

- SUPER, D.E., SAVICKAS, M.L., SUPER, C.M. (1996). « The Life-Span, Life-Space Approach to Careers », dans D. Brown, L. Brooks and Associates, *Career Choice and Development* (3rd ed.), San Francisco: Jossey-Bass, 121-178.
- SUPER, D.E., SVERKO, B. (Eds.). (1995). *Life Roles, Values, and Careers: International Findings of the Work Importance Study*. San Francisco: Jossey-Bass.
- TOLBERT, E.L. (1980). *Counseling for Career Development*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- WALSH, W.B., OSIPOW, S.H. (1990). *Career Counselling: Contemporary Topics in Vocational Psychology*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- 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.
- YOUNG, R.A., VALACH, L., COLLIN, A. (1996). « A Contextual Explanation of Career », dans D. Brown, L. Brooks and Associates, *Career Choice and Development* (3^e ed.), San Francisco: Jossey-Bass, 477-512.