

Significations du travail et rôles de vie : perspectives dialectiques et stratégiques

INTRODUCTION

Geneviève FOURNIER et Jean-Philippe GAUDRON

Le développement industriel de la fin du XIX^e siècle a créé des besoins massifs en matière de main-d'œuvre. Selon Freiche et Le Boulaire (2000), le travail est alors payé en fonction de l'offre et de la demande et relève davantage d'un rapport de servage. Au cours du XX^e siècle, la prospérité économique croissante ouvre la porte à la stabilité salariale et permet aux collectifs de travailleurs et de travailleuses de s'organiser et de faire reconnaître leurs droits : droit de grève, droit de syndicalisation, droit de repos, droit de sécurité, etc. Durant la période des « Trente Glorieuses »¹, caractérisée par le plein emploi, la probabilité pour une personne active d'œuvrer dans une même organisation toute sa vie est alors très forte. Selon plusieurs auteurs, c'est au cours de cette période que s'est constituée la norme typique de l'emploi correspondant au contrat de travail à durée indéterminée (Castel, 1995; Marchand, 1998). Cette situation a d'ailleurs été possible par une conjonction aujourd'hui bien connue de plusieurs facteurs : la généralisation progressive de la sécurité sociale, l'augmentation de la taille et de la stabilité des entreprises, la croissance du salariat statutaire dans le secteur public et nationalisé et, enfin, l'action syndicale (Paugam, 2000). Ainsi, au cours de cette période historique exceptionnelle dans l'histoire du travail, le système productif s'inscrit dans une période de prospérité économique remarquable et le travail salarié devient la réponse la plus pertinente aux besoins de développement des entreprises et d'accomplissement des individus (Freiche & Le Boulaire, 2000). L'entreprise est alors le lieu de référence majeur dans l'établissement des liens sociaux, un mode d'intégration sociale privilégié, associant métier, statut, revenus garantis. Elle est le *lieu mythique* de l'affirmation identitaire des populations actives, des hommes et des femmes, et le centre des régulations économiques, individuelles et sociales (Freiche & Le Boulaire, 2000). L'emploi salarié, de plus en plus codifié, réglementé et valorisé, apparaît ainsi comme un référent majeur dans la détermination des liens sociaux, en même temps que s'affaiblissent les enracinements traditionnels liés à la religion, à la région et à la famille (Freiche & LeBoulaire, 2000 ; Kraus, 1998).

La crise économique de la fin des années 1970 annonce cependant un bouleversement profond de cette dynamique. L'ampleur des mutations à l'œuvre dans et hors de l'entreprise modifie radicalement les règles du jeu. L'ouverture des marchés, l'internationalisation de la concurrence et l'instabilité des capitaux d'une part, l'accélération des changements technologiques, d'autre part, et les évolutions culturelles enfin, sont quelques-unes des mutations qui remettent en cause les rapports de travail et les rapports de pouvoir entre les salariés, les entreprises et les États

(Freiche & Le Boulaire, 2000). Cette crise économique s'accompagne ainsi d'une crise du système productif, marquée tout particulièrement par l'émergence d'un nouveau modèle qui se substitue au modèle de développement économique des années des Trente Glorieuses (Giauque et Uebelhart, 1999). Ce nouveau modèle, qualifié par certains de postfordiste, correspond à l'introduction, dans les entreprises et les administrations (publiques ou privées), de nouveaux principes de gestion, d'une nouvelle organisation du travail et de nouveaux rapports salariaux (Dubar, 2000). Il est marqué par une tendance générale visant à la flexibilisation de tous les facteurs de production en vue de permettre l'augmentation des gains de productivité (Giauque et Uebelhart, 1999). Comme le souligne Castel (1995), c'est au moment où la civilisation du travail paraît s'imposer définitivement sous l'hégémonie du salariat que l'édifice se fissure, remettant à l'ordre du jour la vieille obsession populaire d'avoir à vivre « au jour la journée ». Le couplage entre le revenu et la protection sociale a été une innovation extraordinaire rendue possible par le passage du contrat individualisé au contrat collectif. Or, le retour actuel à l'individualisation du contrat menace d'abord les plus vulnérables. L'image du salariat s'est donc profondément transformée depuis les vingt-cinq dernières années, sous l'influence d'un double phénomène : l'extension des formes précaires d'emploi et la diminution du volume d'emploi stable. Ces transformations ne sont pas sans conséquences sur la construction des représentations collectives du travail de même que sur la signification que lui accorde chaque individu.

Or, apporter des éléments de réponse à la question de la signification du travail pour un individu, c'est d'une part chercher à comprendre la valeur qu'il lui accorde et, d'autre part, identifier les relations d'interdépendance qu'il établit entre les activités de la sphère professionnelle et celles des autres domaines de vie.

LA PLACE DU TRAVAIL: UN DIFFICILE CONSENSUS

La question de la valeur sociale du travail de même que des significations qu'il prend pour la personne font l'objet de nombreux débats aujourd'hui. Ces débats sont largement alimentés par les modifications structurelles du marché du travail que nous venons brièvement d'évoquer et par la raréfaction de l'emploi, du moins dans sa forme traditionnelle, qui l'accompagne. Ainsi, plusieurs auteurs reconnaissent d'emblée l'importance du travail dans la construction de l'identité personnelle et sociale et sa valeur comme source de réalisation de soi et de bien-être psychologique (Kanchier et Unruh, 1989 ; Lévy-Leboyer, 1990). Ceux-là soutiennent que s'il y a évidence d'une crise grave de l'emploi salarié, la centralité du travail dans l'organisation sociale et le rôle qu'il joue dans le développement de l'individu ne sont pas pour autant mis en cause. Le travail définit toujours les catégories sociales et constitue la pierre angulaire de l'organisation du temps et de l'espace, de même que des échanges sociaux. Il est une voie indispensable de socialisation et d'accès à la citoyenneté, un moyen incontournable de survie économique et un lieu « d'expression de dignité de soi ». (Gagnon, 1996 ; Schnapper, 1997).

Certains résultats d'études prêchent également en faveur de la thèse de la valeur centrale du travail. Par exemple, Sverko et Vizek-Vidovic (1995), à partir d'une synthèse des enquêtes états-uniennes se rapportant aux significations du travail, ont relevé quatre fonctions distinctes du travail² dans la vie de l'individu. D'abord, la fonction économique : le travail permet de gagner sa

vie. Ensuite, la fonction sociale : le travail permet des interactions sociales et donne l'occasion de se faire des amis. Puis, le travail comme source de statut social et de prestige : la position sociale d'une personne dépend du travail qu'elle fait. Enfin, la fonction psychologique : le travail est une source importante d'identité, d'estime et de réalisation de soi. Pour Sverko et Vizek-Vidovic, la présence systématique et constante de ces quatre fonctions du travail dans les résultats d'enquête, rend compte de la place centrale, tant sociale qu'individuelle, qui est dévolue au travail.

Une autre étude menée par Fournier et Croteau (1999) auprès de jeunes diplômés a permis de mettre en évidence le sens important que prend le travail dans la vie des jeunes générations mais aussi la place qu'il occupe par rapport aux autres domaines de vie. À l'instar de Sverko et Super (1995), Fournier et Croteau ont observé que le travail occupe, de manière générale, une place importante dans la vie des jeunes diplômés et ce, malgré le contexte d'incertitude qui règne sur le marché du travail. Ces derniers veulent que leur travail ait du sens dans leur vie, qu'il soit source d'utilité et de reconnaissance sociales, de valorisation, de satisfaction et d'épanouissement personnel. Ils souhaitent que le travail leur permette d'actualiser leurs potentialités et de réaliser leurs projets. Par contre, les résultats de l'étude ont également permis d'entrevoir des nuances importantes quant à l'hégémonie de la sphère travail par rapport aux autres sphères de la vie (loisirs, vie de famille, relations amoureuses, engagement social ou communautaire) pour ces jeunes adultes. En effet, si la moitié d'entre eux exprime clairement l'idée selon laquelle le travail est le lieu d'investissement le plus important par rapport aux autres sphères de vie, près de 20% lui accorde une valeur égale et insiste sur l'importance de ne pas laisser le travail déborder les autres sphères de vie et contrarier les projets qui y sont élaborés. Un pourcentage semblable de sujets (18%), tout en reconnaissant aussi l'importance du travail, le place davantage au second et même troisième rang. Ainsi, pour de nombreux jeunes, le travail demeure important mais il n'est pas nécessairement l'axe unique ou fondamental autour duquel gravite la vie. Fournier et Croteau (1999) avancent l'hypothèse que, tout en exprimant un engagement réel vis-à-vis du travail, ces jeunes manifestent une volonté d'envisager leur vie dans une perspective plus globale et de lier plus étroitement les sphères de vie personnelle et professionnelle. Le travail serait ainsi envisagé positivement mais sa centralité serait relativisée selon les étapes de vie ou selon les objectifs poursuivis et les expériences vécues dans les autres sphères.

Si la thèse de la valeur sociale du travail de même que sa contribution au développement de l'identité personnelle et sociale semblent admise par plusieurs, force est de constater que certains la remettent sérieusement en question. En fait, il faut le dire, il y a une trentaine d'années déjà, Sartin (1975) observait que le travail n'était plus sacralisé par les jeunes générations et représentait davantage un moyen légal de gagner l'argent nécessaire à leur sécurité plutôt qu'un moyen pour se réaliser. Un peu plus tard, Frances (1986) constatait chez les jeunes une *allergie au travail* tandis qu'Eisenberger (1989) notait chez ces derniers un manque d'investissement dans leur rôle de travailleur. Kanter et Mirvis (1989), tout comme l'avait fait Sartin (1975) auparavant, ont interprété cette manifestation de mécontentement comme la conséquence de ne pouvoir exercer un travail valorisant et stimulant et qui offre des possibilités d'avancement. Plus

récemment, Gamba-Nasica (1999) faisait observer que pour plusieurs jeunes, le bonheur réside ailleurs que dans la sphère professionnelle, laquelle occupe une place plus ou moins marginale par rapport aux projets envisagés dans les autres sphères de vie.

Dans une critique plutôt sévère à l'endroit du caractère hégémonique du travail, Cournoyer (1997) s'oppose à la signification généralement accordée au travail dans notre société, définition qui renvoie essentiellement à une conception du travail comme source importante de développement de l'identité, du sentiment d'utilité, d'autonomie et d'intégration sociale. Elle soutient qu'une telle vision du travail occulte la réalité des individus pour qui le travail, à l'opposé de la réalisation de soi, est un lieu d'aliénation et de destruction de soi. Dans la même veine, Méda (1995) appuie l'idée selon laquelle la valeur travail est fortement en déclin dans les sociétés industrialisées et rappelle qu'il a déjà existé et qu'il continue d'exister bien d'autres manières que le travail salarié de participer au bien-être de la société. Elle questionne énergiquement l'idée du travail comme seul *outil valable du lien social* et comme moyen privilégié d'épanouissement personnel. Le considérer comme tel relèverait d'ailleurs d'une *utopie collective* puisque très peu de travailleurs ont la possibilité réelle d'occuper un emploi valorisant qui leur permette de se réaliser. De son côté, Rifkin (1996) propose une vision assez sombre du travail, du moins pour l'avenir. Il soutient que l'organisation du marché du travail a tellement changé au cours des dernières décennies, que le travail ne pourra plus définir le rôle de l'individu dans la société. Il mentionne à ce propos que " ...le remplacement généralisé du labeur humain par des machines laisse la masse des travailleurs privés d'identité, sans plus aucune fonction sociale." (p.313).

Au-delà des ces visions opposées sur la valeur du travail que nous venons très brièvement d'esquisser, il faut souligner que questionner la signification du travail nécessite d'interroger également la place qu'il occupe à côté des autres activités dans la vie de l'individu. En effet, l'investissement au travail est loin d'être exclusif et on constate de manière synchronique une pluralité d'investissements dans différents autres rôles et espaces de vie, notamment dans la famille, les loisirs et la vie associative (Bercot, 1999). Ces investissements multiples sont parfois en concurrence et peuvent occasionner divers déséquilibres. Ils sont parfois en synergie et se complètent et s'enrichissent les uns les autres. En effet, la pluralité des sphères de vie dans lesquelles les personnes sont engagées les amène à confronter des objectifs et des projets diversifiés et à réfléchir sur les valeurs qu'elles privilégient. Ces sphères constituent autant de mondes divers dans lesquels elles s'expriment et jouent des rôles distincts (Almudever, Croity-Belz et Hajjar, 2000 ; Bercot, 1999). Comme le souligne Bercot (1999), la question, parfois de taille, est de concilier et d'harmoniser vie professionnelle, vie sociale et vie familiale. En outre, il faut le dire, l'investissement plus ou moins intense dans les divers rôles n'est pas toujours choisi. Il est entre autre influencé par la nature de l'activité professionnelle et il peut varier en fonction des cycles de vie.

Par ailleurs, Curie et Dupuy (1996) remarquent que de nombreux changements culturels semblent accentuer un décloisonnement entre les différents domaines de vie. Ils citent à ce titre la diminution de la spécialisation des rôles masculin et féminin et la croissance considérable du travail salarié féminin ; la plus grande perméabilité des temps de vie ; la réduction du temps de travail ; la formation tout au long de la vie ; le positionnement géographique des lieux de travail

et de vie ; le développement des tâches qui impliquent réflexion en dehors du bureau ou de l'entreprise. Pour ces auteurs, ces changements, dont certains sont accentués et d'autres affaiblis par le sous-emploi, laissent penser qu'une certaine recomposition des rapports de la vie au travail et de la vie hors travail est en train de s'opérer.

Les recherches sur les relations entre les différents domaines de vie sont nombreuses. À partir d'études portant les unes sur l'influence du travail sur la vie hors travail et les autres sur l'influence de la vie hors travail sur la vie de travail, Curie et Hajjar (1987) ont tiré quatre conclusions : (1) Le travail apporte à la vie hors travail des contraintes et des ressources multiples, mais réciproquement la vie hors travail constitue pour la vie de travail une source de contraintes et de ressources. (2) Dans de nombreuses recherches, les rapports entre ces deux sphères d'activités apparaissent comme ambigus ou paradoxaux (par exemple, compensation par le loisir des contraintes du travail et/ou diffusion des conditions de travail dans la vie de loisir). (3) L'existence de ces ambiguïtés appartient à la réalité, mais les processus d'interaction entre ces deux sphères sont insuffisamment analysés. (4) Il est nécessaire de déplacer l'interrogation des influences réciproques de la vie au travail et de la vie hors travail prises isolément sur le fonctionnement même du système d'interdépendance qu'elles constituent. L'hypothèse qui soutendra d'ailleurs nombre de travaux de Curie et ses collaborateurs sur ce système est que l'individu se comporte face aux interdépendances entre ses différentes sphères de vie (travail, famille...) en sujet cherchant le sens de son existence par rapport aux pressions divergentes et aux opportunités concurrentes de ses milieux de vie (Curie, 2000, p. 208).

Quelles significations les personnes accordent-elles au travail? L'activité professionnelle est-elle encore une activité signifiante? Quelle place occupe-t-elle par rapport aux autres activités humaines. Ce sont là quelques-unes des questions qui sont abordées dans ce numéro thématique. Les textes qui y sont regroupés proposent, chacun à leur manière, une analyse particulière de la signification que prend le travail dans la vie des individus et de ses liens avec ses autres activités.

Pour débiter l'ouvrage, Lilian Negura aborde d'entrée de jeu la question de la nécessité ou non de réévaluer la valeur sociale du travail en raison des transformations profondes qui affectent aujourd'hui le marché du travail. L'auteur présente d'abord une réflexion critique sur les principaux changements économiques structurels survenus sur le marché du travail au cours des vingt dernières années et leurs effets sur les pratiques de gestion des entreprises, sur l'organisation générale du marché de l'emploi et sur la vie au travail des personnes. Parmi les principaux effets observés, Lilian Negura met en évidence la montée fulgurante du chômage dans les pays industrialisés, fléau qui affecte particulièrement les travailleurs et les travailleuses les moins qualifiés. Vient ensuite une plus grande flexibilité du travail, laquelle peut être source de satisfaction et d'une plus grande autonomie au travail pour certains ou, source de mal-être et de désaffiliation, pour d'autres. Le statut atypique de plusieurs emplois (ex. contrat à durée déterminée) et les conditions précaires de travail qui y sont souvent associées constituent d'autres effets importants des modifications structurelles du marché du travail. Ces nouvelles réalités ont bien souvent des conséquences délétères pour la personne et, selon l'auteur, la difficulté de se construire une véritable identité au travail compte certainement parmi l'une des plus lourdes.

Pour terminer cette partie de son analyse, Lilian Negura traite d'abord des modifications profondes qui s'opèrent au sein des organisations syndicales, modifications qui prennent la forme d'un *dispersément de leur unité traditionnelle et d'un affaiblissement de leur capacité offensive*, au moment même où les salariés ont un besoin flagrant de protection. Le déclin de l'État Providence constitue le dernier effet des transformations du marché du travail proposé par l'auteur. Pour ce dernier, l'expansion du néolibéralisme et les transformations au sein de la société salariale font en sorte que l'État Providence n'est plus capable d'assurer sa fonction de soutien aux citoyens et citoyennes. Lilian Negura poursuit ensuite sa réflexion en s'interrogeant à savoir si la « fin du travail en Occident » n'est pas l'expression d'une crise profonde des représentations collectives du travail. Il appuie son propos sur quelques études empiriques dont les conclusions sont parfois contradictoires. Selon certaines, le travail, notamment chez les jeunes, n'est plus une valeur centrale, il est même une valeur en voie de disparition. Pour d'autres, si le travail s'associe à la nécessité de combler des besoins socio-économiques, son rôle dans l'épanouissement individuel et la création de liens sociaux demeure nodal. L'auteur exprime son accord avec ce dernier point de vue. Il conclut son exposé en suggérant que la fin du travail annoncée par certains intellectuels est possiblement l'expression d'un *hiatus* entre les changements dans l'organisation du travail et la représentation sociale du travail héritée des Trente Glorieuses. Il propose de faire un *effort collectif de reconstitution de la représentation du travail* afin de créer un imaginaire collectif adapté aux nouvelles réalités.

Reconnaissant que les concepts de travail et de carrière ont subi une transformation historique majeure, Marcelle Gingras, Armelle Spain et Laurence Cocandea-Bellanger cherchent à comprendre dans quelle mesure les significations accordées au travail et aux autres rôles de vie peuvent contribuer à la définition du concept de carrière. Elles ont choisi de présenter une synthèse rétrospective, par ordre chronologique, des différentes conceptions de la carrière au fil du temps. Ainsi, dans les débuts, les premières définitions proposées sont davantage liées à la carrière professionnelle bien que de manière non uniforme. Elles mettent à contribution des concepts très proches (ex. emploi, profession), elles impliquent une dimension temporelle, elles sont centrées sur l'individu et ont tendance à occulter le contexte dans lequel il évolue. Les auteures font ensuite état d'une « conception élargie du concept de carrière » en s'appuyant principalement sur les travaux de Donald E. Super. Cette conception de la carrière prend notamment en compte l'ensemble des rôles de vie et des stades de développement de la personne, le caractère temporel et dynamique de la carrière en terme de durée, de continuité et de discontinuité, de même que les liens entre l'individu et les institutions. Poursuivant leur réflexion, les auteures traitent ensuite d'une « perspective circonscrite » du concept de carrière. Selon cette perspective, la carrière s'associe à l'idée de productivité et d'accomplissement. Elle implique également une dimension temporelle de même que des aspects objectifs et subjectifs. S'appuyant principalement sur les ouvrages de Hall et Mirvis et sur ceux de Cardinal, les auteures poursuivent leur analyse en présentant la « perspective organisationnelle » de la carrière. Elles expliquent comment, selon cette perspective, des concepts tels que « carrière sans frontières », « carrière éclatée », « carrière protéiforme » viennent remplacer les définitions traditionnelles de la carrière. L'explicitation de ces concepts permet de mettre en lumière à quel point la démarcation entre les différents rôles de vie est aujourd'hui floue, sinon absente de même qu'elle met en évi-

dence le rôle important que joue l'individu (par rapport à l'organisation) dans la construction de l'ensemble de son projet de vie. Gingras, Spain et Cocandea-Bellanger proposent ensuite une « perspective féministe » de la carrière, perspective selon laquelle les liens avec les personnes significatives, avec l'environnement socio-historique de même que l'interaction entre les différentes sphères d'activités sont des éléments centraux à considérer pour comprendre le cheminement de carrière. La dernière perspective abordée, la « perspective contextuelle », s'apparente à une conception holistique de la carrière, laquelle se construit en relation avec les différents contextes dans lesquels la personne évolue. Les notions de transition, de subjectivité, de perceptions individuelles, d'intégration des rôles, de progression tout au long de la vie, etc. sont au centre de cette perspective. Les auteures terminent leur analyse en proposant des éléments qu'elles jugent importants à inclure dans la définition de la carrière et soulignent que cette dernière est un phénomène complexe, multidimensionnel et en perpétuelle évolution.

Pour aborder les significations et la place que prend le travail dans la vie de la personne, Armelle Spain, Lucille Bédard et Lucie Paiement ont choisi d'interroger des hommes sur les motivations qui ont orienté les décisions professionnelles prises tout au long de leur carrière. L'article proposé s'inscrit dans le cadre d'un programme de recherche plus vaste amorcé depuis les années 1990 auprès de sujets féminins. Certains résultats de ces recherches avaient permis de mettre en évidence l'importance de la dimension relationnelle comme point d'ancrage et de cohérence du cheminement de carrière féminin et comme source de signification accordée au travail. L'équipe s'est alors interrogé sur la présence éventuelle de cette dimension relationnelle dans le cheminement professionnel des hommes et, le cas échéant, sur sa nature et son rôle dans leur développement professionnel. Les résultats présentés dans cet ouvrage font ressortir trois grandes catégories d'enjeux à la base des décisions professionnelles prises par les hommes interrogés. La première grande catégorie regroupe des enjeux *d'ordre pragmatique*. Ces derniers sont fort diversifiés. Il peut tout aussi bien s'agir de la nécessité de gagner sa vie, que du désir de se sentir bien ou encore de structurer son temps. Viennent ensuite les enjeux *d'ordre relationnel* qui varient notamment en fonction des circonstances qui entourent les choix. Les hommes mentionnent appuyer leurs décisions sur des besoins tels que celui d'être en contact avec autrui (ex. collègues, clientèle), de se sentir utile aux autres, de s'engager dans la communauté ou encore d'obtenir une reconnaissance sociale. Le rapport avec les proches significatifs est aussi un enjeu fort de cette catégorie et plusieurs hommes mentionnent que cet aspect a eu un impact prépondérant dans leurs décisions professionnelles. Enfin, la troisième grande catégorie d'enjeux mis en évidence par les auteures est *d'ordre développemental*. Ici encore, ces enjeux sont diversifiés et concernent tout autant le désir d'apprendre, *de tirer des leçons de collègues expérimentés ou plus qualifiés*, de mettre ses compétences à profit, que de relever des défis, de trouver du plaisir dans ce que l'on fait ou de créer. Spain, Bédard et Paiement proposent ensuite une réflexion sur ces enjeux, réflexion qui permet de faire émerger une signification particulière et singulière à l'ensemble de la vie de travail de ces hommes et d'apporter un éclairage sur le rôle que joue le travail dans leur vie, sur les différentes dimensions que recouvre la vie professionnelle de même que sur les aspects à considérer en intervention de carrière. Les auteures suggèrent notamment que le travail continue d'être un lieu privilégié de développement et d'accomplissement, en synergie avec les autres rôles de vie. De même, l'univers relationnel et le

rapport social avec la communauté par l'entremise du travail sont des données importantes du vécu professionnel des hommes. Sur ce dernier point, les auteures soulignent le besoin important, exprimé par les sujets, d'appartenir à une collectivité, d'y contribuer et d'y recevoir une reconnaissance qui confirme l'utilité de leur existence parmi les autres.

Constatant le nombre croissant d'étudiants et d'étudiantes qui travaillent en faisant leurs études, Valérie Cohen-Scali s'est interrogé sur le rôle et l'influence du travail-étudiant sur la construction de l'identité professionnelle. Plus précisément, dans l'article proposé ici, l'auteure cherche à mieux comprendre dans quelle mesure l'occupation de petits boulots en cours d'études peut exercer une influence sur les représentations de soi, les conceptions du travail et sur les projets professionnels des jeunes. Ainsi, comme le souligne l'auteure, les expériences de petits boulots sont rarement prises en compte dans le cadre de l'orientation scolaire et professionnelle des jeunes. Or, ajoute-t-elle, l'expérience de petits boulots peut offrir des occasions d'orientation ou d'insertion de même qu'elle peut transformer certaines représentations de soi, du travail et de l'avenir. D'où l'intérêt de mieux cerner comment et par quels processus les expériences de travail pendant les études peuvent concourir à la construction de l'identité professionnelle des jeunes. L'auteure émet l'hypothèse que les expériences de travail jugées positives auront un effet positif sur les représentations de soi, du travail et de l'insertion. Les expériences de travail jugées négatives auront l'effet inverse. L'étude a été menée auprès de 208 étudiants et étudiantes en première année de psychologie. Les résultats ont d'abord permis de faire émerger deux typologies, l'une portant sur l'expérience plus ou moins positive des petits boulots (les proactifs, les hésitants, les instrumentalistes), l'autre sur les représentations du travail en lien avec les expériences professionnelles (les humanistes, les prudents, les créatifs, les ambitieux). Les résultats mettent ensuite en évidence que des expériences de travail jugées positives sont associées à des représentations de soi plus favorables et qu'elles pourraient avoir un effet bénéfique sur les représentations de l'insertion professionnelle et sur la construction de projets professionnels. Enfin, une dernière série d'analyses a permis de repérer les effets conjugués des expériences de travail, des représentations de soi et des représentations du travail. L'auteure a regroupé ces effets conjugués en quatre catégories distinctes : représentations positives du travail/construction identitaire renforcée; représentations négatives du travail/construction identitaire incertaine; représentations positives du travail/construction identitaire renouvelée; représentations négatives du travail/construction identitaire fragilisée. Valérie Cohen-Scali propose ensuite une réflexion sur la base des résultats obtenus. Elle mentionne notamment que son hypothèse n'est que partiellement confirmée et ce, dans les cas d'expériences professionnelles positives ou négatives. Par ailleurs, les résultats mettent également en évidence que les représentations et les expériences de travail s'influencent mutuellement et co-construisent l'identité professionnelle. L'auteure suggère qu'une place plus importante soit accordée à l'analyse des expériences professionnelles des jeunes dans les services d'aide à l'orientation.

L'évolution actuelle du travail interroge l'organisation des autres temps de vie. Quelles propositions peut-on faire pour organiser et accompagner cette évolution dans un cadre collectif? Jusqu'à quel point la validation des acquis d'expérience (VAE) et le contrat d'activité peuvent-ils être analysés comme une tentative de recréer des repères collectifs et des garanties minimales

de stabilité professionnelle? Telle sont les questions et le sujet de réflexion que nous propose Gilles Pinte dans son article. D'entrée de jeu, l'auteur fait remarquer que l'organisation du travail s'est radicalement transformée au cours des dernières décennies, l'apparition des nouvelles formes d'emploi ou la baisse de la durée hebdomadaire du travail en sont des manifestations tangibles. Or, selon l'auteur, la réflexion sur la nouvelle organisation du travail doit nécessairement s'accompagner d'une réflexion sur l'organisation des temps de vie de l'individu. Gilles Pinte soutient l'idée selon laquelle le temps de travail n'est aujourd'hui qu'un des temps de la vie et ce temps a même passablement tendance à diminuer, libérant ainsi les autres temps de la vie. Par contre, il faut reconnaître que ces autres temps, contrairement au temps de travail, ont peu de valeur marchande et sont peu valorisés socialement, parce que non rémunérés. Face à ce constat, Gilles Pinte note qu'il est important de prendre conscience de l'importance économique et sociale de ces temps hors de l'activité professionnelle, de les valider et de leur reconnaître une valeur collective. L'auteur poursuit sa réflexion à ce propos en montrant la place importante que prennent désormais l'autoformation et l'autodidaxie, compétences développées et savoirs acquis dans des environnements professionnels, certes, mais aussi dans des environnements associatifs, familiaux, etc. Dans ce nouveau contexte, un système de validation des acquis d'expérience (VAE) pourrait comporter de nombreux avantages. Il pourrait être un moyen de reconnaître et de valoriser l'expérience du travail domestique, familial ou associatif, un moyen de motivation et de mise en confiance des adultes en formation continue, une manière de concilier projets professionnels, sociaux, personnels et familiaux, enfin, il pourrait être une façon de reconnaître d'autres champs de développement personnel et social utiles à la collectivité. Finalement, Gilles Pinte propose une réflexion sur certains avantages de la flexibilité pour les salariés. Cette flexibilité leur offre notamment la possibilité de mieux coordonner leurs temps de vie, de *choisir leurs temps*, de manière flexible et réversible. Mais, encore faut-il leur reconnaître collectivement une valeur économique. L'auteur propose à ce sujet l'instauration d'un contrat d'activité qui permettrait d'inclure les périodes de formation, d'activités sociales, familiales, associatives, etc. Ce contrat, qui suppose une meilleure articulation entre le champ social et le domaine économique, serait aussi un contrat de société qui permettrait de garantir les droits et les devoirs des salariés dans un nouveau contrat de travail.

Si les nouvelles réalités du travail peuvent offrir une certaine marge de manœuvre aux travailleurs et travailleuses dans l'articulation de leurs temps de vie, il faut dire que la conciliation entre les activités professionnelles et familiales représente également un défi de taille pour de nombreux salariés qui sont activement engagés dans ces deux sphères d'activités. Il semble que certains d'entre eux arrivent à trouver un équilibre satisfaisant entre leur vie de travail et leur vie familiale en évitant relativement bien les conflits interrôles tandis que d'autres y sont plus ou moins sévèrement confrontés. C'est du moins ce qu'avancent Lise Lachance, Marie-Hélène Gilbert et Bernard Tétreau dans leur article dans lequel ils cherchent à mieux comprendre dans quelle mesure le niveau d'engagement dans les rôles de travailleur et/ou familiaux peut être un facteur de risque ou de protection dans l'apparition de conflits interrôles. Plus spécifiquement, l'étude présentée dans cet ouvrage cherche globalement à établir les profils d'engagement dans les rôles de travailleur, de conjoint, de parent et de responsable de maison et à comparer, sur le plan des conflits entre le travail et les divers rôles familiaux, les personnes appartenant à chacun des

profils identifiés. L'étude a été menée auprès de 486 sujets, travailleurs et travailleuses, vivant en couple depuis au moins six mois. Afin d'établir les profils d'engagement des sujets en rapport avec les rôles de travailleurs, de parent, de conjoint et de responsable de la maison, l'équipe de chercheurs a réalisé une analyse typologique qui a permis de faire émerger trois profils d'engagement distincts : DUALITÉ, TRAVAIL, FAMILLE. D'autres analyses ont également permis d'observer des différences significatives selon plusieurs variables telles que le sexe, le niveau d'emploi, le niveau de scolarité, le revenu personnel, le nombre d'heures allouées par semaine aux diverses activités évaluées, etc. dans l'appartenance à l'un ou l'autre des trois profils d'engagement. Finalement, en ce qui concerne la présence de conflits interrôles selon le profil d'engagement des sujets, les auteurs observent notamment que les individus formant le profil DUALITÉ ne vivent pas davantage de conflits interrôles que les autres et qu'ils éprouvent même, tout comme ceux inscrits dans le profil FAMILLE, davantage de satisfaction de vie et d'ajustement dyadique que ceux appartenant au profil TRAVAIL. Il semble donc que l'engagement dans plusieurs rôles n'entraîne pas nécessairement de conflits interrôles. Également, les résultats de la recherche ont permis de mettre en évidence que les sujets formant le profil TRAVAIL vivent davantage de conflits entre le travail et l'organisation de la maison que les individus formant les profils FAMILLE et DUALITÉ. Enfin, l'équipe de chercheurs note que les femmes de leur étude vivent un niveau plus élevé de conflits travail/loisirs, travail/organisation de la maison et famille/travail (basés sur le temps et non basés sur la tension psychologique). À ce sujet, les auteurs font remarquer que les hommes bénéficient davantage de temps pour leurs loisirs que les femmes et, dans ce sens, le surplus de temps consacré aux responsabilités familiales par les femmes, pourrait être pris au détriment du temps pour soi.

Si l'engagement dans les rôles professionnels et familiaux constitue une donnée d'importance pour la compréhension de l'articulation entre les différents domaines de vie, une situation de mobilité professionnelle ascendante est certainement un des lieux privilégiés pour analyser de manière fine et nuancée la nature de cet engagement. C'est ce que nous proposent Christine Martin-Canizares et Alain Baubion-Broye dans l'article proposé ici dans lequel ces chercheurs présentent les résultats d'une étude menée auprès de dix cadres de l'Action Sociale en France. À partir d'entretiens semi-directifs, les auteurs ont cherché à comprendre comment ces personnes investissent leurs rôles professionnels et quelles significations elles donnent à leur engagement et à leurs rôles dans leur milieu de travail. Se distinguant à plusieurs égards des modèles classiques de la socialisation organisationnelle, la position théorique à la base de l'étude considère notamment que les investissements consentis dans la vie de travail entretiennent des rapports d'interdépendance avec les activités dans l'ensemble des milieux de socialisation, que ces activités (dans et hors travail) et les choix qui y sont inhérents sont parfois sources de tension, sinon de conflits, que les significations qu'attribuent les individus à leurs engagements et à leurs rôles professionnels relèvent d'expériences multiples qui se rapportent à des temporalités différentes et, enfin, que ces engagements sont signifiés par les sujets en fonction des perspectives de leur socialisation et des rôles qu'ils désirent assumer dans leurs différentes sphères de vie. De l'analyse des entretiens, Christine Martin-Canizares et Alain Baubion-Broye font émerger quatre modalités d'engagement socioprofessionnel et personnel qui se différencient en fonction de trois dimensions spécifiques. D'abord, la *temporalité* qui, lorsqu'elle est longue, témoigne

d'un parcours dont les étapes sont perméables au doute et à l'hésitation mais qui, lorsque plus courte, se trouve assujettie à des exigences professionnelles que la prise de fonction et l'exercice de nouveaux rôles doivent satisfaire. Ensuite, le « type de centration » permet de différencier les discours tournés vers des « autrui » liés à la sphère professionnelle de ceux qui n'y font pas référence. Enfin, « l'implication » distingue les discours qui témoignent d'une attitude d'implication au travail de ceux dans lesquels celle-ci se trouve absente. Quant à l'orientation des rôles, les auteurs en font émerger deux grandes classes : l'innovation au service des publics de l'Action Sociale et une hyperactivité dans un temps accéléré. Quatre dimensions permettent de les différencier. D'abord, les « objets » de la centration du rôle, vers soi ou vers les publics et les acteurs de l'organisation. Ensuite, l'impulsion de l'action de rôle, caractérisée par une volonté d'innovation ou par une nécessité *de faire*. En troisième lieu, le contrôle, caractérisé par une fonction d'encadrement plus « réfléchi » ou plus aléatoire. Enfin, comme dernière dimension, le lieu d'ancrage qui distingue le rôle ancré dans l'univers organisationnel de celui qui s'exerce dans un mode indéfini. Pour terminer, Christine Martin-Canizares et Alain Baubion-Broye propose une réflexion sur les liens possibles entre l'engagement et l'orientation de rôle en situation de mobilité professionnelle. Ils proposent notamment que c'est à partir d'insatisfactions et de potentialités que leur ont révélé leurs multiples expériences, que les sujets ont été amenés à signifier leurs engagements professionnels comme des mises à l'épreuve de soi au travail et hors travail. Ces sujets espèrent que leurs engagements leur permettront de dépasser ces insatisfactions et de réaliser leurs potentialités.

Comme le font remarquer Jean-Luc Mègemont et Alexis le Blanc au début de leur article, la mobilité professionnelle, de plus en plus fréquente aujourd'hui, peut revêtir différentes significations pour le sujet. Elle peut être perçue par certains comme une contrainte socialement située ou, par d'autres, comme une occasion de développement professionnel et/ou personnel. S'appuyant sur une approche systémique des conduites, les auteurs soutiennent la thèse selon laquelle les expériences et les activités réalisées dans le domaine professionnel sont signifiées par les sujets en fonction des hiérarchies de valeurs qu'ils établissent entre ce domaine et les autres sphères de leur vie (familiale, personnelle et sociale). Ces activités, sous-systèmes d'un système plus global, sont interdépendantes et obéissent à des régulations qui peuvent aussi bien se produire au sein d'un seul domaine (local) qu'entre les domaines (central). La prise en compte de cette interdépendance des différentes sphères d'activités a conduit les auteurs à examiner le rôle des processus de valorisation des projets attachés aux différents domaines de vie de la personne dans la définition de son estime de soi. Elle les a également amenés à privilégier la définition d'indicateurs d'estime de soi spécifiques à chacun des domaines de vie. L'objectif de l'article proposé ici est d'examiner les effets d'une mobilité professionnelle ascendante sur l'estime de soi des sujets. L'hypothèse formulée par les auteurs est à l'effet que la situation de mobilité professionnelle ascendante n'aura pas d'effet direct sur le niveau d'estime de soi de la personne mais aura un effet modulé par le degré de valorisation qu'elle accorde à chacun des domaines de sa vie. L'enquête a été menée auprès d'un groupe de 251 sujets engagés dans la préparation d'un diplôme d'ingénieur par la voie de la formation professionnelle continue. Les résultats tirés des analyses permettent notamment d'observer que seul le niveau d'estime de soi familiale varie en fonction des temps de la mobilité: il est plus élevé en début de parcours que lors des phases

ultérieures. Ils montrent également une interaction significative entre la valorisation du domaine familial et les différents temps de la mobilité dans la détermination du niveau d'estime de soi professionnelle : le niveau d'estime de soi professionnelle augmente en cours de mobilité **uniquement** pour les sujets qui valorisent fortement le domaine familial. Les auteurs proposent enfin une réflexion qui porte notamment sur l'intérêt d'une approche systémique des activités dans l'étude des conduites humaines. Cette approche permet de saisir les relations d'interdépendance entre les visées de valorisation de soi dans le travail et celles attachées à d'autres domaines de vie. Comme le soulignent Jean-Luc Mègemont et Alexis le Blanc, le sentiment d'accomplissement de soi au travail-dont l'estime de soi peut être considérée comme un indicateur majeur- apparaît fortement lié à la capacité du sujet à réorganiser son « modèle de vie » sur la base de transactions plus ou moins explicites, réelles ou symboliques, avec des personnes de son entourage significatif.

Si le marché du travail a subi de profondes transformations depuis le début des années 1980, les liens entre le monde de l'éducation et le monde du travail se sont aussi profondément complexifiés au cours de la même période. Ces liens apparaissent d'ailleurs à certains égards paradoxaux. D'une part, la relation entre l'emploi et les compétences acquises lors de la formation initiale devient de plus en plus ténue (ex. disqualification du diplôme, obsolescence de certaines formations). D'autre part, ce lien n'a jamais été aussi fort et interdépendant, la vie au travail est en effet de plus en plus ponctuée de retours à durée variable dans le monde de la formation, ce qui place de nombreux travailleurs et travailleuses dans une situation continue d'apprentissage. L'autoformation assistée est certainement un moyen privilégié par les travailleurs et travailleuses pour maintenir leurs compétences à jour ou pour en développer de nouvelles. Mais quels sont les facteurs les plus susceptibles de favoriser ou de nuire à la persévérance dans ce type de formation ? Jusqu'à quel point la conciliation travail-famille-formation peut-elle être considérée comme un des facteurs clé de la persévérance ou de l'abandon? Telles sont les questions abordées par Francine D'Ortun dans l'article proposé ici. L'étude a pour objectif de saisir les facteurs les plus susceptibles d'influencer la persévérance ou l'abandon de sujets inscrits à un programme de formation. L'échantillon est composé de 16 femmes inscrites à une autoformation assistée, dont la moitié a obtenu son diplôme et l'autre a abandonné en cours de formation. Les sujets ont été rencontrés en entretiens semi-directifs d'une durée d'environ 60 minutes au cours duquel ont été abordés trois ordres de facteurs-psychologiques, pédagogiques et environnementaux-, susceptibles de jouer un rôle dans la persévérance ou l'abandon de la formation. Les résultats présentés dans l'ouvrage, issus d'une des questions de l'entretien, regroupent trois facteurs liés à la formation-travail-famille, susceptibles de jouer un rôle dans la décision de poursuivre ou d'abandonner la formation. Le premier facteur, *responsabilités assumées outre la formation*, fait référence aux lourdes charges familiales de l'ensemble des femmes rencontrées. Par exemple, la charge d'enfants, le travail à temps complet et l'horaire atypique font en sorte que plusieurs d'entre elles se disent essouffées malgré la flexibilité qu'offre la formation à distance. Le deuxième facteur, *ressources de l'étudiant*, renvoie notamment au peu de soutien reçu de la famille ou du conjoint dans le projet de formation ou encore à des circonstances particulières de la vie, telles qu'un congé de maternité ou une période de chômage, qui peuvent faciliter la poursuite de la formation. Enfin, le troisième facteur identifié par Francine D'Ortun, *tout*

autre facteur susceptible de favoriser ou non la formation, concerne davantage certains aspects politiques ou organisationnels du contexte de la formation. Par exemple, quelques femmes disent devoir empiéter sur leur « congé de maladie » pour étudier. Par ailleurs, certaines conventions collectives contiennent certaines clauses qui favorisent la formation continue et prévoient des hausses de salaire. L'auteure termine son article en présentant son propre modèle de persévérance dans une autoformation assistée et en le discutant à la lumière des résultats de sa recherche.

Les transformations structurelles du marché du travail font en sorte que la trajectoire professionnelle de nombreux individus se trouve aujourd'hui jalonnée de multiples transitions. Qu'elles soient initiées ou subies par l'individu, prévisibles ou soudaines, ces transitions donnent lieu à une période de déséquilibre plus ou moins importante, marquée par un rapport à l'avenir incertain et une identité fragilisée. Elles nécessitent une révision de l'organisation de vie ainsi que du rapport à soi et aux autres et peuvent éventuellement entraîner un état de crise ou de rupture, particulièrement lorsque les individus sont amenés à reconsidérer, et parfois même à renoncer à des projets dans les sphères de vie professionnelle, personnelle, familiale ou sociale. Dans ce contexte, Sandrine Croity-Belz, Jean-Philippe Gaudron, Patricia Baudin et Marie-Hélène Simonet observent que de nombreuses personnes, confrontées à une situation de transition socioprofessionnelle, sollicitent fréquemment non seulement l'aide et le soutien des praticiens de l'orientation mais également ceux de leurs proches. Le but de l'étude proposée ici est précisément d'examiner le rôle des relations interpersonnelles déployées au sein et hors de la sphère de travail dans le dépassement de la transition que constitue une situation de réorientation professionnelle. S'appuyant sur la perspective théorique d'une socialisation plurielle et active, les auteurs soutiennent l'idée selon laquelle la valeur que le sujet attribue aux personnes significatives de son entourage et celle qu'il accorde aux activités et projets poursuivis avec ces personnes, sont des dimensions nodales à prendre en compte dans l'étude des transitions. L'étude rapportée ici a été menée auprès de neuf sujets demandeurs d'emploi et ayant bénéficié d'un Bilan de Compétences Approfondi (B.C.A.). L'analyse du discours a permis d'éclairer le rôle perçu du conseiller dans l'accompagnement des personnes interviewées, celui de la famille dans l'élaboration d'une nouvelle trajectoire, des amis au cours du bilan, de même qu'elle a permis de mettre en évidence les incidences du changement sur les relations aux autres significatifs. Plus précisément, les chercheurs ont observé trois fonctions essentielles du conseiller dans l'aide à la réorientation professionnelle. Le conseiller favorise la parole du consultant, il l'aide à donner sens à sa situation et il facilite la conciliation et le dépassement des contradictions perçues entre les activités et objectifs poursuivis dans les différents domaines de vie. Quant à la famille, son rôle est surtout décrit en terme d'encouragement, d'aide et de soutien pour traverser la période de *perturbation*. Enfin, les amis occupent également une place importante au cours du bilan de compétences en ce qu'ils semblent constituer un véritable réseau d'entraide informel pour les sujets. Quant aux incidences du changement sur les relations professionnelles, elles se manifestent entre autres par le sentiment de perte d'un soutien affectif et émotionnel qui s'était construit et renforcé au cours du temps passé dans l'organisation de travail. Les incidences de la réorientation professionnelle sur les relations avec l'entourage familial sont également importantes et diversifiées. Par exemple, la réorientation professionnelle peut parfois constituer une entrave aux

engagements et responsabilités extra-professionnelles comme elle peut altérer le soutien émotionnel apporté par les proches. Les chercheurs discutent ensuite de leurs observations à la lumière de la position théorique sur laquelle s'appuie leur étude. Ils soutiennent notamment que c'est dans la dynamique des échanges interpersonnels avec les différentes personnes de leur entourage que le sujet peut trouver le soutien et l'aide nécessaires pour redéfinir son avenir. De même, ils soulignent toute l'importance de l'accompagnement individuel dans le contexte actuel de la formation tout au long de la vie et de l'évolution rapide du monde du travail.

Ces différentes contributions illustrent bien les deux façons différentes d'envisager les rapports entre la vie de travail et les autres domaines de vie suggérés par Curie et Hajjar (1987) : soit comme thème d'étude adjacent à un champ de recherche spécialisé en psychologie du travail, de la famille, etc. ; soit comme un objet de recherche spécifique. Certains auteurs se sont en effet posés la question de savoir en quoi le travail modifiait les activités hors travail et/ou inversement en quoi la vie hors travail modifiait la vie de travail. D'autres se sont situés sur les rapports entre les différentes sphères de vie, c'est-à-dire sur les processus qui les rendent interdépendantes. Leur juxtaposition dans ce même numéro souligne, tels Curie et Hajjar, combien ces deux types de recherche ont entre eux des rapports de complémentarité.

Au final, elles permettent de reposer la question de la signification que l'individu donne à son travail en reprenant à notre compte trois aspects dégagés par Curie et Dupuy (1996). (1) Tout d'abord, l'individu occupe plusieurs places : salarié(e), responsable de famille, époux(se), militant(e),... Chacun de ses milieux d'appartenance (et de référence) est porteur de temporalités, de logiques, de normes, de contraintes, de projets et de finalités souvent en concurrence, parfois en contradiction. (2) Ensuite, cet individu mène à chaque instant une « double vie » car quand il est ici et maintenant, il sait aussi qu'il a été et qu'il sera ailleurs (Curie et Dupuy, *Ibid.*). Ainsi, l'activité de travail est dirigée également par des préoccupations du sujet dont l'origine est à l'extérieur de la vie de travail (Curie, 2000 ; Clot, 2002). (3) Enfin, pour dépasser ces contradictions, pour gérer des conflits qui s'installent en lui, mais également pour transférer dans un domaine de vie des conquêtes de compétences et d'autonomie qu'il estime avoir faites dans d'autres domaines de vie, conquêtes auxquelles il entend ne pas renoncer (Curie et Dupuy, *Ibid.*), cet individu développe des stratégies qui concilient plus ou moins bien ses engagements dans différentes sphères d'activités.

Geneviève Fournier, Centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (CRIEVAT), Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval. Courriel : genevieve.fournier@fse.ulaval.ca

Jean-Philippe Gaudron, Laboratoire Personnalisation et changements sociaux, Université Toulouse-le-Mirail. Courriel : gaudron@univ-tlse2.fr

NOTES

- ¹ Dans la documentation scientifique française, cette expression fait référence à la période qui s'échelonne entre 1950 et 1980 environ.
- ² Pour Sverkko et Vizek-Vidovic, les significations et les fonctions du travail se confondent et s'équivalent.

RÉFÉRENCES

- ALMUDEVER, B., CROITY-BELZ, S., et HAJJAR, V. (2000). Décalages entre attentes et réalités professionnelles: les stratégies d'insertion d'enseignants chercheurs récemment recrutés. Dans B. Gangloff (Eds.), *Satisfactions et souffrance au travail* (pp. 159-171). Montréal : L'Harmattan.
- BERCOT, R. (1999). *Devenir des individus et investissement au travail*. Montréal (Québec) : L'Harmattan.
- CASTEL, R. (1995). *Les métamorphoses de la question sociale : une chronique du salariat*. Paris : Fayard.
- CLOT, Y. (2002). *La fonction psychologique du travail*. Paris : Presses Universitaires de France. 3^{ème} édition.
- COURNOYER, M. (1997). Le travail: quelle crise? *Possibles*, 21 (2), 29-46.
- CURIE, J. (2000). *Travail, personnalisation et changements sociaux*. Toulouse : Octarès Éditions.
- CURIE, J. & DUPUY, R. (1996). L'organisation du travail contre l'unité du travailleur. In Y. Clot (Ed.), *Les histoires de la psychologie du travail. Approche pluridisciplinaire* (pp. 141-156). Toulouse : Éditions Octarès.
- CURIE, J., & HAJJAR, V. (1987). Vie de travail, vie hors travail : la vie en temps partagée. In C. Levy-Leboyer et J.-C. Spérando (Eds.), *Traité de psychologie du travail* (pp. 37-55). Paris : Presses Universitaires de France.
- DUBAR, C. (2000). *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. Paris : Presses Universitaires de France.
- EISENBERGER, R. (1989). *Blue monday : The loss of the work ethic in America*. New-York: Norton.
- FOURNIER, G., et CROTEAU, L. (1999). Perceptions et attentes vis-à-vis du travail chez un échantillon de jeunes adultes récemment diplômés. *Psychologie du Travail et des Organisations*, 3(3-4), 98-108.

- FRANCES, R. (1986). La satisfaction au travail. Panorama de la question. *Revue de Psychologie Appliquée*, 36 (4), 491-508.
- FREICHE, J. et LE BOULAIRE, M. (2000). *L'entreprise flexible et l'avenir du lien salarial*. Montréal (Québec) : L'Harmattan.
- GAGNON, M.-J. (1996). *Le travail une mutation en forme de paradoxes*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- GIAUQUE, D., et UEBELHART, B. (1999). Les politiques de flexibilisation : entre profits immédiats et précarisation du travail ? *Revue suisse de sociologie*, 25 (1), 63-88.
- GAMBA-NASICA, C. (1999). *Socialisation, expériences et dynamique identitaire. L'épreuve de l'entrée dans la vie active*. Montréal (Québec) : L'Harmattan.
- KANCHIER, C., et UNRUH, W.R. (1989). Work values : How do managers who change jobs differ from those who do not ? *Journal of Employment Counseling*, 26, 107-116.
- KANTER, D.L., et MIRVIS, P.H. (1989). *The cynical Americans: Living and working in an age of discontent and disillusion: the Jossey-Bass Management Series*. San Francisco: Jossey-Bass.
- KRAUSS, W. (1998). La fin des grands projets: le développement de l'identité dans le champ du travail comme navigation à vue. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 27 (1), 105-121.
- LEVY-LEBOYER, C. (1990). *La crise des motivations*. Paris : Presses Universitaires de France.
- MÉDA, D. (1995). *Le travail. Une valeur en voie de disparition*. Paris: Aubier.
- MARCHAND, O. (1998). Salarier et non-salarier dans une perspective historique. *Économie et Statistiques*, 319-320, 3-11.
- PAUGAM, S. (2000). *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes d'intégration professionnelle*. Paris : Presses Universitaires de France.
- RIFKIN, J. (1996). *La fin du travail*. Québec : Boréal.
- SARTIN, P. (1975). Les jeunes et l'emploi. La difficile intégration des jeunes dans le monde du travail. *Les Cahiers Français. Novembre-décembre*, 49-52.
- SCHNAPPER, D. (1997). *Contre la fin du travail. Entretien avec Philippe Petit*. Paris : Éditions Textuel.
- SVERKO, B., et SUPER, D.E. (1995). The finding of the Work Importance Study. Dans D.E. Super et B. Sverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Careers* (pp.349-358). San Francisco: Jossey-Bass.
- SVERKO, B., et VIZEK-VIDOVIC, V. (1995). Studies of the Meaning of Work: Approaches, Models, and Some of the Findings. Dans D.E. Super et B. Sverko (Eds.), *Life Roles, Values, and Careers* (pp.3-21). San Francisco: Jossey-Bass.