

LES ÂGES ET LA RÉVOLUTION DU TRAVAIL

Danielle RIVERIN-SIMARD

La révolution du travail propose de grands défis sociaux. L'étude des trajectoires professionnelles caractéristiques au fil des âges a mis en lumière certaines réalités qui peuvent contribuer à relever ces défis. Dorénavant, la notion de développement vocationnel doit s'appliquer au multi-travail (travail-emploi, volontariat formel et informel) et inclure l'idée de méta-orientations. Le brouillage des âges ne doit pas être confondu avec le brouillage de l'âge. Les liens entre l'être et le faire, ainsi que leur mouvance au fil des ans, apparaissent fondamentaux. La cohésion sociale doit être l'objet d'une attention toute particulière.

INTRODUCTION

Chaque époque exige une redéfinition des coutumes et savoirs acquis. Cette réalité est à la fois heureuse et stimulante. Il ne faut pas oublier le passé. Il faut s'en servir comme guide pour une aventure personnelle et sociale toute nouvelle. Dans le but d'utiliser les connaissances actuelles visant à mieux comprendre la révolution du travail, plusieurs auteurs prétendent que les nouveaux sens du travail ne peuvent se comprendre que dans une perspective historique élargie. Par exemple, Fragnière (1992) a identifié sept sens du travail, de Adam jusqu'à nos jours. Les deux derniers sont: un déterminant du temps humain (le rythme de la vie humaine est conditionné par le travail-emploi); toute forme d'activités humaines. Ransome (1999) a étudié les fondements anthropologiques, économiques, philosophiques et psychologiques du travail tout au long de l'histoire. Il conclut que tous les concepts du travail sont basés sur trois principes fondamentaux reliés à l'expression: d'un besoin d'action, de la créativité humaine et d'une activité profondément sociale visant à promouvoir la réalisation de besoins reconnus.

Dans nos travaux, nous avons également opté pour une lecture historique afin de mieux comprendre la révolution du travail. Cependant, il s'agit d'histoires de vie, et non pas de l'histoire sociale du travail. Il s'agit de l'identification des modalités de l'évolution vocationnelle, au sein même de l'instabilité et de la multi-directionnalité. Dès les premières analyses, au début des années 1980, nous avons observé que l'évolution vocationnelle adulte, au fil des ans, est à la fois chaotique et structurée. Elle est chaotique, car elle est essentiellement marquée par le mouvement des remises en question (en alternance sur les finalités ou les modalités) provoqué notamment par le contexte socio-économique et son lot d'imprévisibilités, mais aussi par la réappropriation graduelle de sa temporalité au fil des ans. Elle est structurée, car elle semble

comporter des principes sous-jacents tout comme l'ordre caché de la loi du chaos de Gleik (1990). C'est notamment pourquoi nous avons emprunté la méthode de l'itération ou de résolution de problème par approximations successives. Cette méthode est utilisée dans plusieurs domaines scientifiques. Elle nous est apparue comme étant pratiquement la seule voie susceptible de détecter une structure sous-jacente au sein de l'irrégularité. Cette structure exige, pour la découvrir, de parcourir ses dédales dans ses aspects les plus insolites, bizarres ou exceptionnels. Nous avons alors investigué, au moyen d'entrevues semi-structurées, les trajectoires professionnelles d'abord en général (1984, n= 786), puis selon des variables intra-culturelles (1990) et intra-individuelles (1996, n=941, ou 786 + 155) chez les adultes travailleurs représentant en 9 groupes d'âge (de 23-27 à 63-67 et +) et ayant vécu, ou non, de la discontinuité. Puis nous avons effectué une partie des analyses des trajectoires chez des adultes (1998, n=500) ayant tous, cette fois, vécu de la discontinuité involontaire.

Mais que nous apportent ces analyses itératives relatives aux histoires de vie ou aux trajectoires particulières au fil des âges? Comment nous aident-elle à mieux comprendre les nouvelles données relatives à l'évolution vocationnelle au sein de la révolution actuelle du travail?

LE BROUILLAGE DES ÂGES MAIS NON PAS DE L'ÂGE

Au XXI^e siècle, on connaît plusieurs brouillages des âges (Boutinet, 1998). Nos travaux le confirment. Des pères vont choisir de rester à la maison pour s'occuper de leurs jeunes enfants; pourtant, c'était l'âge d'être sur le marché du travail. Des femmes vont donner naissance à leurs enfants vers la quarantaine après avoir fait leurs preuves sur le marché du travail; pourtant, c'était l'âge de préparer le départ du nid familial de leurs enfants rendus à la vingtaine. Des personnes vont prendre une retraite vers la quarantaine, d'autres vers la cinquantaine; pourtant la retraite était prévue vers le milieu de la soixantaine. Des gens reviennent vers l'âge de soixante-dix ans sur le marché du travail; pourtant leur retraite devait être entamée depuis belle lurette. En ce sens, il y a un brouillage des âges. Il s'agit d'un brouillage des âges sociaux. Et ces âges sont, dans un certain sens, des constructions historiques; ils sont pertinents à une certaine culture et époque données. D'ailleurs dans tous nos écrits, nous avons pris régulièrement soin de rappeler que l'âge était une variable indice et non pas une variable causale.

Toutefois, et ceci est essentiel, le brouillage des âges n'est pas le brouillage de l'âge. L'avancement en âge, entraînant une sorte d'exigence de la réappropriation de sa temporalité

tout au long de sa vie, est un phénomène humain; il n'est pas un phénomène strictement culturel et historique (Pineau, 2000). Son âge, il faut l'interpréter, et ce peu importe si cette interprétation se révèle pro-active et stimulante, ou à l'inverse, négative et démobilisante. Nul ne peut éviter cette interprétation des sentiments d'infinitude, puis de finitude. Par exemple, la transition du milieu de la vie se situait vers la quarantaine à la fin du siècle dernier. Il est possible qu'elle se situe dorénavant vers la cinquantaine, ou même encore vers la soixantaine, d'ici quelques décennies. Toutefois, personne ne pourra éviter cette transition du milieu de la vie, indépendamment de l'âge chronologique où cette transition se passera. Peu importe l'issue de la révolution actuelle du travail, la personne aura toujours à se repositionner vis-à-vis son rapport changeant avec ses temps de vie. Elle sera toujours confrontée à la nécessité de donner un sens à sa naissance, à son vieillissement et finalement à sa mort éventuelle.

Selon nos résultats préliminaires récents, les étapes de vie vocationnelle continuent de traduire des modes hétérogènes de plus en plus complexes de réappropriation de sa temporalité tout au long de sa trajectoire. Cependant, comparativement à nos travaux antérieurs, les étapes doivent élargir la notion d'activités professionnelles pour intégrer le multi-travail, c'est-à-dire le travail-emploi, de même que le volontariat formel et informel. L'identité vocationnelle s'élargit aussi; elle doit comprendre une harmonisation de tous ces engagements sociaux. Et conséquemment, la notion de carrière doit intégrer la carrière réelle et la carrière virtuelle. « Volunteers work for the same organizations, in the same structured roles, with some of the same people, often for years. For many individuals, these activities are akin to a career... » (Grube et al., 2000, p.1108). Par exemple, vers 23-27 ans, c'est l'insertion dans le multi-travail, notamment par le moyen de la poursuite d'études, ou encore, par l'engagement dans le volontariat formel en vue d'une insertion dans le travail-emploi. Vers 38-42 ans, c'est l'essai de nouvelles lignes directrices relatives surtout au travail-emploi avec une ouverture continue sur le multi-travail. Vers 53-57 ans, c'est la recherche d'une sortie prometteuse en favorisant davantage le volontariat à la fois formel et informel. Précisons ici que la notion de volontariat réfère à celle de Wilson et Musick (1997). Il est une activité productive comme toute autre forme de travail-emploi. Il n'est pas un simple acte de consommation de loisirs. Il comprend l'aspect formel (au sein d'associations distribuant, ou non, un revenu minimal) et informel (soutien aux personnes significatives: les enfants, les parents âgés, les amis et les voisins).

Ainsi la personne vocationnellement active est celle qui poursuit son développement par le multi-travail et ce, peu importe, si elle est, ou non, économiquement active. Ou encore, la personne vocationnellement active est celle qui cherche à se réaliser dans le volontariat lorsque la réalisation de soi professionnelle est impossible à cause d'une absence involontaire du marché du

travail, ou encore, lorsque cette réalisation de soi se traduit plutôt en une destruction de soi en milieu organisationnel marchand. Dorénavant on évoquera moins la question du brouillage des âges dans l'évolution de la carrière réelle ou virtuelle. On parlera plutôt d'étapes de vie vocationnelles typiques au multi-travail comme autant de modes particuliers de réappropriation de sa temporalité au sein même de la révolution du travail.

LES ÂGES ET LES LIENS ÊTRE-FAIRE

L'étude des trajectoires caractéristiques, au fil des âges, ramène à une autre préoccupation centrale: celle des liens être-faire. Cette préoccupation sera toujours présente au sein des grands défis sociaux prévus pour les premières décennies du XXI^e siècle. Car les liens entre l'être et le faire sont fondamentaux à la mobilisation de l'humain dans pratiquement tout projet de vie et dans toute période de l'histoire passée, présente ou à venir.

Selon nos travaux (1996; 1998), il y a deux savoirs (savoir-faire et savoir-être) vocationnels qui sont priorisés, chacun, par trois types de personnalité. Ces savoirs renvoient à deux modes de rapports au monde du travail: aux choses et aux personnes. Le savoir-faire vocationnel entretient un rapport privilégié au monde du travail au moyen surtout de choses. Elles sont de nature diverse selon que ce savoir-faire se qualifie de: 1. coopératif (le type conventionnel fournit des informations, telles des rapports administratifs ou financiers, procède à la saisie de données dans le but d'apporter son concours au soutien de l'organisation, etc.); 2. technique (le type réaliste utilise des outils, de la machinerie, entre autres, pour transformer la matière); 3. investigatif (le type investigateur jongle avec des idées et données dans le but, entre autres, de découvrir, diagnostiquer le fonctionnement des éléments (choses, personnes) qui les entourent. Pour sa part, le savoir-être vocationnel entretient un rapport privilégié au monde du travail surtout avec des personnes. Ces sous-groupes de personnes varient selon que ce savoir-être vocationnel se qualifie de: 1. relationnel (le type social oeuvrant auprès des assistés sociaux, étudiants, patients de clinique psychologique); 2. persuasif (le type entreprenant s'affairant auprès des clients, des partisans politiques); 3. artistique (le type artistique qui tient notamment compte d'un public de spectateurs, de lecteurs, de connaisseurs, ou encore de collectionneurs).

Cette relation, soit aux personnes, soit aux choses, confirme plusieurs écrits. Citons les travaux de Roe (1990), les observations de Prediger et Vansickle (1992), la distinction de Arendt (1994) entre l'action et l'œuvre. Ce que nos travaux ont décelé de supplémentaire, toutefois, est le fait suivant. Les deux savoirs vocationnels n'ocultent en rien ni le faire, ni l'être. Ces deux savoirs

expriment plutôt deux liens différents, et opposés, entre l'être et le faire. Ces principes sont: je suis, donc je fais et je fais, donc je suis. Ces liens entre l'être et le faire sont très importants. Le « verbe faire exprime l'une des catégories les plus fondamentales de l'existence... faire implique une transcendance de l'être par rapport à lui-même... un mouvement par lequel il se fait autre tout en restant soi » (Henriot, 1989. p.947). Les deux principes vocationnels reposent sur les propriétés de la compréhension (ou de l'intériorité), de l'antériorité (ou de la postériorité) et de la positivité (ou de la négativité) du je suis (ou du je fais) par rapport au je fais (ou au je suis).

Voyons tout d'abord les propriétés de la compréhension et de l'intériorité. Prenons le cas de la personne qui adhère au principe je fais, donc je suis. Pour elle, affirmer qu'elle pose des gestes (i.e. qu'elle « fait »), signifie presque nécessairement qu'elle révèle qui elle est. Car, pour elle, l'être est compris dans le faire: si je fais, je suis. Elle aura souvent tendance à oublier de faire valoir ses caractéristiques personnelles. Cette tendance peut être très nuisible, notamment en entrevue de sélection. Prenons maintenant le cas de la personne qui priorise le principe je suis, donc je fais. Si elle affirme, par exemple, qu'elle est efficace, c'est, pour elle, presque nécessairement la preuve de son efficacité. Car pour elle, le faire est compris dans l'être: si je suis, je fais. Elle aura ainsi tendance à oublier de fournir des preuves confirmant ses caractéristiques personnelles. Cette tendance peut être tout aussi nuisible en entrevue de sélection. Ainsi tant qu'on se représente cette intériorité ou cette compréhension de l'être par rapport au faire, ou vice-versa, l'évolution vocationnelle optimale demeure plus éloignée. Car chacune des deux réalités comporte sa part d'incomplétude.

Voyons maintenant les propriétés de l'antériorité et de la postériorité. Selon le principe je suis, donc je fais, dès que la personne est sous tension, elle croit que c'est la définition de soi, la définition de son être, qui est la principale cause de son action professionnelle. Et c'est seulement à partir de cette définition, pense-t-elle, qu'elle pourra graduellement se remettre en action, planifier des projets, interagir avec le milieu. Par contre, selon le principe je fais, donc je suis, ce sont surtout les produits réalisés (le faire) qui causent ou révèlent les caractéristiques de l'être... et non pas l'inverse, comme dans l'autre principe. C'est aussi le principe vocationnel dominant de la société actuelle. Comme on le sait, le marché du travail exige souvent que la personne présente la preuve de ses réalisations professionnelles avant même de lui reconnaître des qualités personnelles la rendant éligible à un emploi.

Voyons, enfin, les propriétés de la positivité et de la négativité. Comme les principes sont deux contraires, il y en a toujours un qui représente un aspect de positivité par rapport à l'autre. Et l'autre revêt, pour la personne, un aspect de négativité à éviter. Cependant, au fil des ans,

L'aspect négatif de cet opposé en vient graduellement à se traduire en une nécessité à intégrer. Toutefois, pour une grande partie de la vie, le principe vocationnel opposé joue un rôle important. Il légitime le principe vocationnel priorisé. Nous cherchons à éviter les opposés, ou encore, nous sommes contraints à ne pas les refuser. Cependant ne pas refuser les opposés est un effort qui est imposé par les circonstances à tout âge. Mais chercher à intégrer les opposés est un tout autre processus. C'est une démarche profonde d'harmonisation qui est volontaire, et saisie comme telle, après la transition du mitan de la vie. Dès lors les opposés s'estompent. L'opposé n'est plus un ennemi. Il ne revêt plus un caractère de négativité. Il devient un bienfait complémentaire qu'il faut rechercher. Le nouvel ennemi, ou le nouvel opposé, devient plutôt le refus de s'engager dans ce processus d'intégration.

Mais pour une grande partie de la vie vocationnelle, il faut d'abord saisir ces représentations d'antériorité, de compréhension et de positivité de l'être, ou du faire, avant même d'atteindre un stade d'évolution de plus en plus optimale. Et ce dernier stade, apparaissant surtout lors de la dernière partie de la vie vocationnelle, est celui où on est parvenu à dépasser, ou à transcender, ces mêmes représentations. D'où l'importance des enjeux des différents liens être-faire, au fil des ans, ou tout au long de la vie vocationnelle. Et cette importance est toute particulière dans la révolution actuelle du travail où la notion même de travail doit s'élargir à des aspects fondamentaux, ou transhistoriques, comme ceux des liens être-faire.

LES ÂGES ET LES MÉTA-ORIENTATIONS

Chaque personne, étant donné son existence même, et l'unicité de cette existence, poursuit plus ou moins consciemment des méta-orientations vocationnelles. C'est ce qui se dégage avec encore plus de clarté de nos récents travaux (1998). Ces orientations, qui ont certes à se redéfinir au fil des âges, entretiennent une relation symbiotique avec l'identité de la personne et son projet existentiel. Ces méta-orientations sont en harmonie avec sa personnalité: avec la couleur, la richesse et l'originalité de cette personnalité. Elles révèlent les aspirations les plus profondes de l'individu et annoncent l'orientation globale poursuivie. Les méta-orientations vocationnelles apportent une certaine fraîcheur au quotidien. Elles remettent les rêves au premier plan.

Ces méta-orientations diffèrent largement d'un individu à l'autre. Mais, selon nos travaux, il ne faut pas interpréter ces divergences comme un rejet du principe de la poussée intrinsèque continue du développement. Par exemple, McCrae et Costa (1990, p.17) prétendent que les finalités des développementalistes sont, en un sens, non seulement divergentes, mais contradictoires. Selon

ces auteurs, ces méta-orientations viseraient à en arriver à être tantôt plus près de la réalité (Gould), tantôt davantage en retrait de celle-ci (Gutman). Elles s'échelonnent jusqu'à l'atteinte de la sagesse (Erikson) ou se limiteraient aux alentours de la cinquantaine (Gould; Levinson). Elles guideraient les gens vers des formes de défense plus sophistiquées (Vaillant) alors que d'autres se dirigeraient vers des défenses davantage primitives (si l'on songe à la réaction peu positive des personnes âgées vis-à-vis leur détresse) (Pfeiffer). Enfin ces finalités conduisent vers un déclin (Bühler; Super) ou vers un accroissement stable vers l'intériorité (Neugarten).

Nos travaux laissent observer, rappelons-le, que les divers types de personnalité vocationnelle évoluent tous ultimement vers un processus d'intégration partielle des opposés. Et les contenus de ce processus varient sensiblement de l'un à l'autre; il va donc de soi que les méta-orientations soient, en un sens, très différentes. Par exemple, après la transition du mitan de la vie, un type de personnalité vise à intégrer tel opposé, et un autre type, tel autre opposé. Avec des processus d'évolution pourtant similaires ayant des contenus fort variés et, en un sens fort divergents, il s'ensuit forcément que les finalités de l'évolution vocationnelle sont, non seulement différentes, mais peuvent apparaître contradictoires. Pourtant elles ne font que refléter l'unicité de chaque type de personnalité, ou encore, de chaque personne.

À la lumière de nos résultats, nous nous demandons, par ailleurs, si les chercheurs, cités par McCrae et Costa et mis en contradiction par ceux-ci, n'auraient pas analysé les données d'un échantillon dont la représentativité de l'un et l'autre types de personnalité vocationnelle varierait grandement ? Si oui, il serait ainsi fort explicable qu'ils aient pu observer des méta-orientations divergentes. Et les contradictions relevées par McCrae et Costa seraient plutôt l'indice d'une évolution, empruntant, au fil des ans, un processus relativement similaire (évitement des opposés puis intégration de ceux-ci à titre complémentaire), mais avec des contenus fort divergents. Et cet indice évolutif semble très révélateur des trajectoires multidirectionnelles caractéristiques qui se déploient au sein même de la révolution du travail.

Dans l'économie post-marchande, particulière aux premières décennies du XXI^e siècle, les personnes ont plus que jamais à se donner une existence sociale par le biais de méta-orientations vocationnelles. Ces orientations, susceptibles de se poursuivre dans une carrière réelle ou virtuelle, sont là afin de donner du sens: un sens à sa vie, un sens à son existence sociale. Le développement vocationnel sera plus intense, et surtout le nouveau contrat social mieux respecté, si la personne perçoit mieux, grâce à la définition et à la redéfinition de ses méta-orientations, la continuité et l'intégration temporelles des diverses transitions vocationnelles. Ces orientations stimulent la personne à tenter, malgré de nombreux obstacles, de constamment redéfinir

un projet vocationnel, au sein même du multi-travail. Ainsi cette réalité des méta-orientations vocationnelles, valables pour tout travail (travail-emploi, volontariat formel et informel), doit retenir encore davantage l'attention des praticiens comme les conseillers-ères d'orientation et les formateurs-trices d'adultes.

LES ÂGES ET LA COHÉSION SOCIALE

L'élargissement de la notion du travail (travail-emploi, volontariat formel et informel), proposé par nos plus récents travaux, pose notamment la question complexe de la cohésion sociale. Mais signalons tout d'abord que cet élargissement rejoint plusieurs études. Il y a notamment celles de Cannon (1997), de Collins et Young (2000). Ces études concluent que les jeunes conçoivent le travail-emploi comme un moyen parmi d'autres de développer des connaissances et des compétences. Il y a également les études de Hall et al. (1998), du SACA (2000) et de Skocpol et al. (2000); elles signalent l'engagement respectif des Canadiens, des Québécois et des Américains dans le volontariat dans toutes ses formes. Celles-ci soulignent aussi la conception mutualiste des retombées positives que les gens conçoivent entre l'inscription dans le travail-emploi et le volontariat.

L'élargissement de la notion du travail proposé par nos travaux correspond aussi à deux conceptions qui s'opposent sur le sens accordé au travail. Il y a tout d'abord celle de la centralité du travail-emploi. Celle-ci intègre les économies marchande et sociale (Rifkin, 1997). Les gens reçoivent un salaire marchand (déterminé selon l'offre et la demande) ou social (revenu minimal distribué par les associations à but non lucratif). La cohésion sociale y serait en un sens assurée, car il y aurait valorisation du travail effectué dans les deux économies. Toutefois, cette conception de la centralité du travail-emploi est fortement critiquée: elle intensifie et structure à la fois la société duale (Meda & Schor, 1997). La seconde vision du sens accordé au travail prétend que c'est désormais le temps libéré qui va structurer la société (Grube et al., 2000). Cette seconde vision est relative au multi-travail, et tout particulièrement au volontariat à la fois formel et informel. Tous y reçoivent un salaire en provenance de l'état, suite à la redistribution des richesses. Les gens offrent volontairement leurs multiples formes de travail selon leurs intérêts et compétences. Ils sont reconnus socialement pour leur apport. Surtout, selon ses tenants, cette société du multi-travail permettrait d'assurer la cohésion sociale (Meda & Schor, 1997) parce qu'elle « permet à tous les citoyens d'exercer des activités socialement utiles, conférant dignité et reconnaissance » (Rosanvallon, 1995, p.125). Toutefois, cette vision du multi-travail est fortement critiquée. Elle correspondrait à « l'utopisme des communautaristes ou des égalitaristes » (Létoumeau, 1997, p.208).

Cette double conception, que l'on retrouve chez les adultes interviewés de différents âges, est source d'inquiétude, notamment au regard de la cohésion sociale. On sait que la question du rapport au travail-emploi est au centre même de la problématique de l'exclusion ou de la fracture sociale (Clavel, 1998). D'ailleurs, «le grand bouleversement à l'heure actuelle est sans contredit la remise en cause du travail-emploi, comme principe fondateur de l'ordre social et de ses représentations» (Sue, 1992, p.123). Les observations de ces sens contradictoires accordés au travail pourrait ainsi faire craindre le pire et le meilleur dans un contexte de pénurie d'emplois. Le pire serait des risques réels de révoltes civiles contre le pouvoir politique et économique (Rifkin, 1997): «la crise n'est pas seulement économique: le tissu social et culturel est lui-même atteint» (Clavel, 1998, p.21). Le meilleur serait le renforcement des liens unissant les individus grâce à de nouveaux consensus sur le sens du travail (Meda et Schor, 1997). Mais le problème de la rémunération demeure crucial. Un salaire marchand, un salaire social ou encore un revenu minimal en provenance de l'état, sont source de grandes disparités économiques et aussi sociales. Comme le signalent nos travaux, et d'autres études, autant les personnes souhaitent s'investir dans le multi-travail (Hall et al., 1998), et développer ainsi une identité multi-active (Grube et al., 2000), autant la grogne et le découragement se manifestent à une vitesse et à une ampleur exponentielles devant l'angoisse de la survie (Eisenberg, 2000).

CONCLUSION

La question des toutes nouvelles données du développement vocationnel adulte est très importante. Elle se répercute notamment sur une question sociétale grave et complexe. Ces nouveaux sens du travail au fil des ans (travail-emploi ou multi-travail) s'avèrent-ils des indices de cohésion ou de fracture sociales? Comme on le sait, la cohésion sociale (la nature et la force des liens qui unissent les membres de la collectivité) passe désormais au premier plan des préoccupations individuelles et socio-économiques (Union Européenne, 1997). C'est pourquoi les praticiens et les chercheurs en provenance de toutes les sciences humaines sont sollicités pour éclairer cette problématique cruciale. Le domaine du développement et du counseling de carrière, de même que celui de la formation continue, ne font pas exception. Ils doivent continuer à apporter une contribution complémentaire des plus importantes à cette priorité collective. Il importe donc de surveiller de très près les nouveaux sens du travail, grâce notamment aux histoires de vie vocationnelle. Toute nouvelle tendance en émergence, susceptible de se généraliser, doit faire l'objet d'une attention toute particulière. Car elle aura des répercussions indéniables sur la cohésion sociale ainsi que sur le développement personnel et vocationnel des citoyens. La variable

âge, ainsi que toute autre variable précisant les trajectoires caractéristiques des sous-groupes d'adultes, doivent continuer à être investiguées de très près afin d'être en mesure de proposer des politiques sociétales fines susceptibles de contribuer à relever les défis sociaux proposés par la révolution du travail. Rappelons-le, dans les grands bouleversements collectifs, ce sont précisément de telles recherches basées sur les trajectoires caractéristiques, de même que celles apparentées aux sociologies du sujet (Ransome, 1999), qui peuvent le mieux rendre subtilement compte des nouvelles orientations sociales en émergence.

Danielle Riverin-Simard est professeur titulaire à l'Université Laval (Québec). Ses domaines de recherche sont la psychologie de l'adulte au travail, la formation continue, la trajectoire professionnelle de l'adulte, la discontinuité professionnelle, la cohésion sociale et les nouveaux sens du travail. Courriel: driverin@fse.ulaval.ca

The revolution of work implies great social challenges. Our research on adult vocational trajectories obtained data which could contribute to uphold those challenges. Henceforth, the concept of vocational development has to include the "multi-work" (work-job, formal and informal volunteering) and the concept of meta-orientations. The changing social roles during the lifetime is different from the changing relationship with temporality. The links between being and doing, and their alterations along the years, seem to be fundamental. The social cohesiveness has to be a social priority.

RÉFÉRENCES

- ARENDR, H. (1994). Condition de l'homme moderne. Paris: Calmann-Lévy.
- BOUTINET, J.-P. (1998). L'immaturation de la vie adulte. Paris: PUF.
- CANNON, D. (1997). New career, old problem. *British Journal of Guidance and Counselling*, vol. 25, n° 4, p. 491-505.
- CLAVEL, G. (1998). La société d'exclusion. Paris: L'Harmattan.
- COLLINS, A. et YOUNG, R. (2000). The future of career. London: Cambridge Uni. Press.
- EISENBERG, P. (2000). The nonprofit sector in a changing world. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 29, n° 2, p. 325-340.
- FRAGNIÈRE, G. (1992). Sept valeurs du travail. Dans R. Racine et al. (Eds.), *L'Europe au-delà du chômage* (pp.77-84). Bruxelles: PIE
- GLEICK, J. (1990). La théorie du chaos. Paris: Albin Michel.
- GRUBE, J. A. et PILIAVIN, J.A. (2000). Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 26, n°9, p.1108-1119.
- HALL, M. et al. (1998). Canadiens engagés. Ottawa: Ministère de l'Industrie.

- HENRIOT, J. (1989). Le faire. Dans A. Jacob (Ed.), *Encyclopédie philosophique* (pp. 946-9). Paris: PUF.
- LÉTOURNEAU, J. (1997). L'emploi en contexte d'économie migrante. Dans G. Laflamme et al. (Eds.), *La crise de l'emploi* (pp. 173-209). Québec: PUL.
- McCRAE, R.R. et Costa, P.T. (1990). *Personality in adulthood*. N. Y.: York: The Guilford Press.
- MEDA, D. et Schor, J. (1997). *Travail: une révolution à venir*. Turin, Italie: ARTE Éditions.
- PINEAU, G. (2000). *Temporalités en formation*. Paris: Anthropos.
- PREDIGER, D.J. et Vansickle, T.R. (1992). Locating occupations on Holland's Hexagon. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 40, p. 111-128.
- RANSOME, P. (1999). *Sociology of the future of work*. Brookfield, VT: Ashgate.
- RIFKIN, J. (1997). *La fin du travail*. Montréal: La Découverte, Boral.
- RIVERIN-SIMARD, D. (1996; 1998). *Travail et personnalité*. Québec: PUL.
- RIVERIN-SIMARD, D. (1990; 1993). *Carrières et classes sociales*. Montréal: St-Martin.
- RIVERIN-SIMARD, D. (1984; 1993). *Étapes de vie au travail*. Montréal: St-Martin.
- RIVERIN-SIMARD, D. (1998). *Rôles-clés dans la révolution du travail*. Québec: PUL.
- ROE, A. (1990). *Personality Development*. Dans D. Brown et al. (Eds.), *Career choice and development* (pp. 68-101). San Francisco: Jossey-Bass.
- ROSANVALLON, P. (1995). *La nouvelle question sociale*. Paris: Seuil.
- SACA (2000). *Le milieu communautaire: un acteur essentiel au Québec*. Québec: Secrétariat à l'action communautaire (5 avril).
- SKOCPOL, T., Gang, M. et Munson, Z. (2000). A nation of Organizers: the institutional origins of a civic voluntarism in the United States. *American Politic Science Review*, vol. 94 n° 3, p. 527-546.
- SUE, R. (1992). Significations sociales du travail. Dans R. Racine (Ed.), *L'Europe au-delà du chômage* (pp.118-130). Paris, Genève: PUE.
- UNION EUROPÉENNE (1997). *L'impact des politiques sur la cohésion sociale*. Luxembourg: Communautés européennes.
- WILSON, J. et MUSICK M.A. (1997). Work and volunteering. *Social Forces*, vol. 76, n° 1, p. 251-272.