

«CARRIÉROLOGIE» : À L'ENSEIGNE DU DÉVELOPPEMENT DU POTENTIEL HUMAIN DEPUIS 15 ANS

FAITS SAILLANTS D'UN PARCOURS PLURIEL

Francine D'ORTUN'

Nous soulignons le 15^e anniversaire d'existence de la revue Carrièreologie. Ce texte constitue une rétrospective, à l'aide de thèmes, des recherches et des comptes-rendus de pratiques parus dans Carrièreologie entre 1986 et 1994. Le choix d'examiner les premiers numéros de la revue vise à faire ressortir le caractère éclairant des débats sociaux, économiques et politiques de la revue dans une perspective carriérologique. La lecture transversale des premiers numéros de la revue a été guidée par les thèmes choisis suivants : la pratique de l'orientation, la réussite éducative et professionnelle, le bilan de compétences, la reconnaissance des acquis, la planification et le plafonnement de carrière, l'insertion socioprofessionnelle, et au vu de quelques débats de fond dont la formation continue et la précarisation des emplois, le tout présenté après que sera posé un bref regard sur la pratique de l'orientation, ses fondements théoriques et l'instrumentation à l'intérieur des premières parutions.

PORTRAIT ACTUEL : CINQ ÉVÉNEMENTS MARQUANT DE CARRIÉROLOGIE EN 2001

D'entrée de jeu, mentionnons que les numéros retenus pour cette rétrospective sont antérieurs à 1994. Ce choix en faveur des premières parutions vise à mettre en lumière en quoi la revue *Carrièreologie* est, depuis ses débuts, imprégnée des grands débats. *Carrièreologie* existe sous sa forme actuelle depuis 1986, mais dès 1995, elle affiche sa prégnance internationale en ajoutant *Revue francophone internationale* en sous-titre.

L'année 2001 est chargée de sens : elle évoque à la fois la fête - puisqu'on souligne son 15^e anniversaire ; une perte - en raison du départ à la retraite de Doria Ross, son directeur; et une naissance - puisque *Carrièreologie* est dorénavant téléaccessible. Le quatrième événement est l'arrivée de Yves Chagnon, professeur au Département des Sciences de l'Éducation de l'UQÀM, à la barre de *Carrièreologie*. Le nouveau directeur peut compter, comme le faisait Doria Ross, sur André E. Botteman, directeur adjoint de la revue et porteur de la double mission « de développer la revue en Europe francophone et de lui apporter des contributions européennes » (Botteman, 2001, p.19). À ce titre, le numéro spécial « Autour de la vie adulte, maturité, identité adultes,

jeux impossibles », paru à l'été 2001 et dirigé par Jean-Pierre Boutinet, professeur de psychosociologie et directeur de l'Institut de Recherche Fondamentale et Appliquée à l'Université Catholique de l'Ouest (Angers, France), est un exemple éloquent de la notoriété outremer de *Carriérologie*.

Le lecteur, qui consulte *Carriérologie* en ligne, comprendra que la *toile* (le *web*) est devenue le passage obligé vers une plus grande diffusion des travaux de nos collaborateurs. De plus, sans faire de politique, la Francophonie gagne à multiplier les événements rassembleurs. Or, pour *Carriérologie*, la *toile* constitue un doublé puisque la revue est à la fois francophone et véhiculaire de la recherche et de la pratique de ce qui se rapporte, selon la définition qu'en a livrée Jacques Limoges, à « la vie du travail et au travail, que ce soit avant, pendant ou après, et par extension, à tout ce qui gravite autour de cette vie, telles l'étude, le chômage, la retraite » (Limoges, 2001, p. 71). Combien de pages a écrites ou scrutées Jacques Limoges entre 1986 et 2000, comme auteur ou à titre de Président du Comité de lecture pour la Francophonie nord-américaine de *Carriérologie* ? Voilà qui introduit le cinquième événement marquant : Jacques Limoges a remis le flambeau à Marie-Chantal Guédon, l'actuelle Présidente du Comité de lecture, qui, à l'instar de Limoges, enseigne à l'Université de Sherbrooke. Après le départ de Jacques Limoges, Francine D'Ortun porte le titre de « plus ancienne membre de l'équipe de *Carriérologie* ». Cet état de choses n'est pas, par contre, lié au fait qu'elle commette ce récapitulatif. C'est par amour de la revue, qui, pour elle, témoigne des transformations nombreuses et profondes qu'a subi le rapport entre l'humain et le travail.

CARRIÉROLOGIE : À L'AFFÛT DES TENDANCES SOCIALES DEPUIS 15 ANS

Des événements surviennent en dehors de notre volonté. Certains sont bénéfiques, pensons à la provenance multidisciplinaire des collaborateurs à *Carriérologie* depuis ses débuts. Alors que d'autres sont tragiques, telles les restrictions financières qui frappent les chantiers de recherche. De ces événements, certains semblent irréversibles, telle la complexité grandissante des valeurs humaines dont la mondialisation est véhiculaire, alors que d'autres, tel le spectre grandissant des problèmes sociaux dont la pauvreté et l'analphabétisme ne sont pas les moindre, semblent durables et souvent sans voix politique. Dans ce contexte effervescent, nous avons peine à imaginer l'étendue actuelle de la cartographie des thèmes afférents à la carrière. D'où la variété grandissante de domaines auxquels appartiennent nos collaborateurs. C'est pourquoi nous invitons les chercheurs, dont les travaux contribuent à la compréhension de la vie du travail et au travail, à proposer leurs textes.

Mais d'abord, que le lecteur se laisse guider, le temps d'un voyage, jusqu'aux premiers numéros de *Carriérologie*. C'est ce retour aux sources qui révèle en quoi *Carriérologie* est annonciatrice des tendances sociales depuis ses débuts.

THÈMES D'UN PARCOURS PLURIEL

Parce qu'elle examine seulement les parutions antérieures à 1994, cette rétrospective est loin d'épuiser toutes les recherches et les comptes-rendus de pratiques qu'abrite la revue depuis 15 ans. Que les absents ne se sentent pas omis. Il est clair, dans notre esprit, que la revue subsiste grâce à l'assemblage d'idées, la qualité et la rigueur des propos qu'elle véhicule : les vôtres. Après nous être interrogé sur les thèmes phares aux fins de cette rétrospective, nous avons ciblé ceux susceptibles de fluctuer selon l'humeur des enjeux sociaux, politiques ou économiques, tels la pratique de l'orientation, la réussite éducative et professionnelle, le bilan de compétences, la reconnaissance des acquis, la planification et le plafonnement de carrière, l'insertion socioprofessionnelle. Quelques débats de fond couronneront le tout, dont ceux de la formation continue et de la précarisation des emplois. Mais avant de lire transversalement ces thèmes, on suivra le fruit d'un bref regard posé sur des textes de *Carriérologie* qui abordent la pratique de l'orientation, ses fondements théoriques et l'instrumentation, et ce, à l'intérieur des premières parutions.

LA PRATIQUE DE L'ISEP ET DE L'ORIENTATION

En 1986, Doria Ross écrit dans *Carriérologie* que « L'information scolaire et professionnelle (ISEP) est née d'un besoin social provoqué par la "Révolution tranquille" qui a multiplié les possibilités de cheminements scolaires et par le phénomène accru de l'industrialisation du Québec, qui a modifié les exigences de qualification professionnelle des travailleurs » (Ross, 1986, p. 3). Pour Ross, la carriérologie vise à expliquer comment un individu se développe par l'expérience d'études et de travail, que ce soit en continuité ou en alternance, comment s'effectue le passage de l'éducation à la formation professionnelle et à l'exercice d'une fonction de travail et comment, d'un point de vue fondamental, sont coordonnés les éléments de continuité de la trilogie éducation - formation professionnelle - travail, chez une personne. Il définit la carriérologie comme l'étude du processus qui amène une personne à s'éduquer, à se donner une formation professionnelle et à s'intégrer au marché du travail, tout en acquérant une identité personnelle, en se fixant un but professionnel et en choisissant les moyens appropriés pour l'attendre, eu égard aux contingences environnementales (ibid. p. 5). L'étude de la carriérologie rejoignait (et rejoint encore aujourd'hui) des préoccupations d'économie des

ressources humaines en tentant de coordonner et de rationaliser, dans un plan de carrière, des activités d'orientation scolaire et professionnelle des jeunes et des adultes, de formation professionnelle et d'affectation à des postes de travail. Pour Ross, la réussite d'une carrière constituait une problématique conçue en fonction non seulement des caractéristiques des gens, de leur développement personnel, de leurs aspirations et de leurs cheminements scolaires et professionnels, mais aussi en fonction de la productivité, compte tenu des contingences environnementales. La réflexion sur la carriérologie a suivi son cours, et, en 1991, Danielle Riverin-Simard (Université Laval) a proposé « Le sens du travail et la carriérologie » (1991, p.37). Pour elle, la « carriérologie est un champ de connaissances où les spécialistes commencent à peine à s'attarder » (ibid. p. 38). Après avoir énoncé une définition (l'étude scientifique des divers événements psychosociaux de la carrière ainsi que de ceux de la pré- et post-carrière), la chercheuse explique que pour elle la carriérologie ne se limite pas à l'intégration au marché du travail, mais englobe de plus tous les phénomènes liés aux efforts investis par l'individu ou la société, pour assurer l'intégration sociale par les diverses activités professionnelles, tant à l'intérieur du marché du travail qu'à l'extérieur. On songe ici aux activités de formation, de perfectionnement ou de bénévolat, incluant les actions professionnelles réalisées durant les divers types d'arrêts de travail, volontaires ou imposés, tels les congés sabbatiques, les congés de maternité ou de paternité ainsi que le chômage ou la retraite. Elle lance alors de grandes questions qui motivent toujours des recherches, telle que le sens du travail dans un contexte marqué par les valeurs typiques aux sociétés postindustrielles : la sectorisation du travail, la haute technologie, le chômage chronique ? Riverin-Simard, en faisant appel à des perspectives historiques et culturelles, envisage alors l'activité professionnelle à titre de composante du phénomène humain, tout au long des diverses cultures ou civilisations. « Sur le plan individuel, et d'une façon générale, le premier but du travail est, historiquement, ramené à celui de la survie » (ibid. p. 49). Elle examine le travail parallèlement à la notion de projet, tant personnel que collectif, et ce, sans s'épargner la notion de finitude ou de la mort, qui serait « déterminante dans la teneur des projets professionnels ou autres, que l'adulte se redéfinit au fil des ans » (ibid. p. 60). La chercheuse invite alors les praticiens et les chercheurs à s'intéresser au domaine de la carriérologie puisque l'activité professionnelle se situe au cœur de nos destinées individuelles et que « c'est la signification accordée à cette réalité qui oriente ces mêmes destinées » (ibid. p. 61).

Qui pratique la carriérologie : les « carriérologues » ? La nomenclature de la profession associée à ce nouveau domaine n'est pas arrêtée. Conseiller en main-d'œuvre, aide à l'apprentissage, consultant en formation? Outre la quête de noms, la formation des recrues n'en est pas moins abordée. Jacques Limoges, à l'occasion d'une conférence donnée aux formateurs

des Séminaires pédagogiques à Lausanne, (1988, p.49-72), analyse son expérience de superviseur de futurs professionnels. Il y relate les impasses de la rétroaction et propose « un nouveau paradigme qui pourrait déboucher sur des avenues nouvelles et plus satisfaisantes en supervision » (ibid. p. 50). Le passage de la rétroaction vers le renforcement positif, tel que décrit par les premiers behavioristes, signifie « le ressourcement mutuel des parties, bref avec l'épanouissement personnel inhérent à un système ouvert » (ibid. p. 53). L'autodévoilement du stagiaire constituerait ce nouveau paradigme, où l'une des fonctions du superviseur est « de faire évoluer ce stagiaire » (p. 61) dans un climat de collaboration et même d'entraide. Implicitement, les fonctions du stagiaire ne sont pas en reste puisque ce dernier : « 1) accepte de s'autodévoiler mais en respectant son rythme; 2) réagit activement et publiquement à l'objectivateur et aux questions exploratoires du superviseur; 3) analyse et en dégage un mini-plan d'action; 4) amorce ses séances de supervision en abordant son dernier plan d'action » (ibid. p. 70).

FONDEMENTS THÉORIQUES

Les collaborateurs à *Carrièreologie* proviennent de domaines multiples (éducation, psychologie, orientation, ressources humaines, psychanalyse, etc.) et s'inspirent donc, pour leurs pratiques professionnelles respectives, de théories et de modèles variés. Ce caractère hybride est une richesse. Pour illustrer cette abondance, prenons l'exemple du texte de Maurice Aumond (UQAM) sur « La perspective du cycle de la vie dans l'approche d'Erikson » (Aumond, 1989, p.51-67) où l'auteur rappelle la théorie d'Erikson touchant au développement humain, composée de huit stades échelonnés sur tout le cycle de la vie. Cette théorie, rappelle-t-il, repose sur trois assertions : le moi est façonné par la société; l'individu vit dans un processus continu de croissance et de changement; l'individu est préprogrammé dans sa capacité à traverser ses stades de développement. Dans une autre livraison, Yves Laberge, lui aussi de l'UQAM, examine « Les fondements psychanalytiques du choix de carrière » (1991, p.3-16), et ce, après avoir formulé, avec l'aide d'étudiantes spécialisées en psychanalyse, quelques idées fondamentales qu'il a ensuite associées au choix professionnel et au développement de la carrière. En substance, il aborde des grands principes, dont celui de *plaisir* et celui de *réalité* et les phases bien connues (*orale, anale, phallique* et *génitale*). Les structures psychiques (*ça, moi* et *surmoi*) sont associées, dans son propos, successivement à la source de toute l'énergie psychique, à la structure de contrôle et d'adaptation nécessaires pour endiguer les pressions et à la capacité de représentations conscientes qui permettent d'apparier les pulsions avec les objets appropriés. Ces fondements, associés à la contrainte de réalité du choix de carrière (des jeunes) et de l'exercice du pouvoir personnel, facilitent la compréhension de l'écart entre les

aspirations de l'individu et les contraintes de la société. D'où l'importance, pour Laberge, d'inviter l'adolescent à réfléchir sur les écarts entre ses rêves et ce qu'il vit, et non seulement « à étudier la réalité du monde du travail mais concurremment à se pencher sur lui-même, à découvrir qu'il est le produit dynamique de son histoire personnelle et sociale » (ibid. p.15) et à réaliser que ses goûts, intérêts et répulsions ne sont pas là par hasard, que certaines aptitudes qu'il a développées ne correspondent pas nécessairement à ses goûts ou à ses rêves. Sur ce, il est courant de définir le bonheur comme l'écart entre nos exigences et la réalisation de nos désirs. Mais tabler naïvement sur le bonheur au travail, n'est-ce pas « l'imposture du siècle? » Nos désirs ne sont par toujours très réalistes, car « dans toute carrière il y a des obstacles ». Ce sont autant de chances d'apprendre sur soi, comme le pense Francine D'Ortun (1988, p. 3-11).

Pour ce qui est de la recherche spécifique sur les carrières, *Carriérologie* rapporte l'allocution que le Pr. Donald Super prononça à l'Université de Sherbrooke à l'occasion de la collation des grades en 1989 (Super, 1990, p.131-132). En commençant un programme de recherche sur les carrières, le professeur Super, dont la typologie des étapes de la carrière a fait école, est convaincu qu'il fallait une base de connaissance, une base scientifique, qui manquait. « Nous avons, bien sûr, des recherches américaines, canadiennes, anglaises et françaises qui nous disaient beaucoup au sujet des professions : je pourrais citer celles dirigées par Paterson aux États-Unis, par Morton au Canada, par Rodger en Grande-Bretagne, et par Piéron en France, mais les carrières, le déroulement de la vie dans le monde du travail et dans le monde de la famille, dans le monde communal et dans le monde qui l'entoure et qui l'influence, avaient à peine été étudiés. Après cette base scientifique, il nous fallait utiliser nos nouvelles connaissances dans la pratique » (p. 132). C'est à partir de 1970 que Super a commencé à construire, avec des collaborateurs, des tests de développement vocationnel aux É.-U. et à appuyer des travaux parallèles en Suisse, en Autriche, au Portugal, au Japon et au Canada, avec, entre autres, Pierrette Dupont de l'Université de Sherbrooke.

Les recherches en orientation constituent une bonne part du contenu de *Carriérologie*. Pour sa part, Mamadou Diop, dans « Stratégies de résolution du conflit du choix vocationnel en contexte malien » (Diop, 1993, p.19-49), livre le résumé de sa thèse, une recherche exploratoire déposée à l'Université Laval. Sa recherche a suscité nombre de questions chez le nouveau chercheur : « Peut-on parler de choix si les individus, qu'il s'agisse du contexte industrialisé ou non, ne font que se conformer aux attentes de celui-ci ? » (ibid. p. 46). Diop propose de développer une approche qui aiderait les sujets à choisir en fonction de ce qu'ils privilégient entre leurs désirs personnels et les attentes de la société tout en évitant de les marginaliser. Ce qui

n'est pas sans soulever des interrogations quant au domaine de la psychologie du choix vocationnel lorsqu'elle est appliquée dans différents contextes socioculturels.

Quant à Dupont, Jobin et Capel (Institut de psychologie de l'Université de Lausanne), ils présentent une illustration empirique relative au choix professionnel dans « Réalisation de soi et choix professionnel » (Dupont, Jobin et Capel, 1993, p.105-145). Leur enquête longitudinale questionnait à trois reprises 519 étudiants du secondaire. Globalement, il ressort de leur enquête, que les sujets scolairement favorisés, vivant dans un pays économiquement fort, tendent à actualiser une certaine image de soi par le truchement du choix professionnel. Les chercheuses recommandaient d'effectuer de nouvelles enquêtes plus directement reliées à la dynamique de la réalisation de soi auprès de populations variées non seulement par leurs caractéristiques personnelles mais aussi par les problèmes particuliers de changement d'emploi, de reprises d'emploi, etc.

Pour ce qui est des aspects éthiques, ils ne sont pas en reste dans *Carrièreologie*. Pascal Ardy (Banque de Washington) dans « Le consultant international dans le monde du travail : au service de quelle cause? » (Ardy, 1988, p. 11-21), rappelle les règles éthiques annoncées par l'*International Consultants Foundation* (ICF) réunis à Washington en 1986. Répétons-les tant elles font sens en 2001 : « Consultants du monde entier, unissez-vous dans le respect des faits. Ne vous hâtez pas de formuler des conclusions sans prendre le temps d'analyser tous les aspects d'un problème à résoudre pour lequel le client vous propose son aide. Étoffe votre bagage professionnel pour que votre compétence soit à la hauteur des obligations que vous acceptez. Ne soyez pas indifférents aux valeurs éthiques de vos clients et de leurs collaborateurs. Gardez-vous de prêter votre concours à des procédés moralement condamnables. En un mot, acceptez la responsabilité de traiter vos interlocuteurs dans les entreprises avec toute la conscience que méritent les membres d'une équipe dont vous avez le privilège de faire partie pour atteindre des buts communs » (ibid. p. 19).

MÉTHODES ET INSTRUMENTATION

Le caractère scientifique de la revue s'exprime de façon transversale à travers les textes retenus par le Comité de lecture². Les aspects méthodologique et pratique nous ont paru incontournables dans cette rétrospective.

Nicole Roelens, psychologue à l'A.F.P.A (Association pour la formation professionnelle des adultes) et membre de l'Association française de psychologie appliquée (France) explique

comment elle recourt à l'approche autobiographique du cheminement professionnel. (Roelens, 1987, p.52). Pour elle, l'autobiographie permet de proposer à la personne en recherche d'orientation de passer par le rôle d'auteur du texte de son histoire de vie, puis d'assumer ce texte dans une phase de socialisation en petit groupe. Grâce à l'approche autobiographique, la personne se situe dans un espace relationnel et social, cristallise ses acquis, se construit un référentiel d'expériences personnelles, dégage un style existentiel et traverse des situations critiques, pressent le mode de reconnaissance qu'elle a recherché et qui l'a fait agir « [...] non par un décorticage, mais par une approche phénoménologique, qui produira des feedback multiples » (ibid. p. 57). C'est aussi dans cet article que la notion d'« autoformation », très en vogue en 2001, apparaît pour la première fois dans *Carriérologie* et où elle est définie par Roelens avec les mots de Gaston Pineau, comme un « processus d'appropriation de son pouvoir de formation » (ibid. p. 56). Cependant, l'autobiographie, sans être une technique psychosociale, ne peut, à elle seule, résoudre les problèmes d'insertion. Mais elle est un des moyens de s'approprier son pouvoir de formation et son rôle d'acteur social.

Gelvan De Veinstein (Buenos Aires), pour sa part, se méfie du discours verbal qui ne coïncide pas avec l'action et n'est pas confronté avec la réalité du monde professionnel. C'est pourquoi elle crée des « ateliers simulation vocationnelle-occupationnelle » (Gelvan De Veinstein, 1988, p. 23) comme ressource importante dans le processus de choix qui se développe graduellement en phases synergiques de connaissance de soi, de connaissance du monde du travail et des relations réciproques entre ces deux réalités (ibid. p. 33). Pour Gelvan De Veinstein, il ne fait aucun doute que la simulation est, sauf la vie elle-même, une façon de « diminuer l'incertitude et l'indétermination dans le choix vocationnel-occupationnel » (ibid.).

André Gauthier, conseiller d'orientation, présente, quant qu'à lui, le compte-rendu d'une recherche portant sur l'entraide en orientation (Gauthier, 1989,p.35). Après s'être interrogé sur l'efficacité de l'entraide et de l'ampleur qu'elle prend, il vise à la développer au niveau de l'orientation scolaire et professionnelle d'étudiants du collégial. Son projet a l'ambition de rejoindre des étudiants en difficultés, mais qui ne consultent pas les services offerts. C'est sur la base du *Guide des intervenants d'orientation désireux de s'adjoindre des adolescents comme entrainants vocationnels* (Jacques Limoges et coll.) que le projet prend forme. Douze entrainants sont recrutés sur une base volontaire selon plusieurs approches. La formation, donnée à l'hiver 1988, a surtout porté sur les habiletés de base en entraide vocationnelle. Gauthier retient que cette formation, qui vise à outiller l'entraideant vocationnel pour qu'il soit en mesure d'apporter une aide à ses pairs, (par des mises en situation, des jeux de rôles, un logiciel, un film et un guide), a modifié la façon d'intervenir des participants. Par contre, les résultats, met-il en garde,

ne peuvent être généralisés en l'absence de groupe témoin. Cette expérience est destinée à être répétée à titre de nouvelle approche afin de mieux répondre aux besoins importants des cégépiens (élèves d'un collège général et professionnel), dont 50% changeaient d'orientation durant leur parcours! Qu'en est-il en 2001? Pour en savoir plus sur l'entraide dans le cadre d'un service professionnel d'orientation pour les jeunes, Jacques Limoges, donne des détails sur cette approche dans laquelle le groupe d'appartenance est vital (Limoges, 1989, p.69). Ce texte est à lire avant de décider d'implanter une structure d'entraide dans un milieu donné.

Par ailleurs, les approches de groupes ne sont pas en reste dans *Carrièreologie*. En effet, un texte de Limoges (1990) intitulé « Les approches de groupes dans le centre d'emploi. Est-ce une simple question de nombre », traite de cette question. Après avoir situé le counseling d'emploi en groupe au nombre des stratégies utilisées par les conseillers, Jacques Limoges partage sa réflexion sur le contexte de restriction qui oblige ce recours au groupe, le défi du nombre de participants, tout en mettant au jour les avantages, les exigences et les limites associés à ce genre d'intervention. Il le fait à l'aide de tableaux, de figures et d'exemples en lien avec onze fonctions d'un centre d'emploi, qu'il a identifiées à partir de la documentation produite par Emploi et Immigration Canada. Cette recherche reste une source d'inspiration pour quiconque s'intéresse au processus de counseling d'emploi en petit groupe.

Plus spécifiquement en lien avec une clientèle précise, Armelle Spain et Sylvie Hamel, du Département de counseling et orientation de l'Université Laval (Québec) présentaient une recherche portant sur une « Intervention novatrice en counseling de carrière pour les filles » (Spain et Hamel, 1992, p.69). En prenant appui sur les résultats de plusieurs recherches qui démontrent que le cheminement des femmes diffère de celui des hommes, leur recherche descriptive, basée sur des données d'entrevues semi-structurées menées auprès d'un échantillon par unité-type, a mis en relief « l'espace considérable que la dimension relationnelle occupe dans le cheminement des filles : leurs perceptions d'elles-mêmes et de leur avenir sont éminemment relationnelles ». (ibid. p. 79). Spain et Hamel en concluent que « toute personne œuvrant dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle tirerait avantage à mieux comprendre la manière propre aux jeunes femmes d'aborder leur avenir »(p.82). Cette dimension relationnelle du développement féminin doit être perçue comme une composante fondamentale à travers laquelle leurs choix de vie seront considérés, plutôt que comme un élément à éliminer » (ibid. p. 82). Pour ces chercheuses, les responsables de l'encadrement des filles au niveau scolaire ont une responsabilité dans cette nouvelle manière d'aborder le développement féminin.

Pour sa part, Bernadette Dumora (Université de Bordeaux 2) a examiné « Le choix d'une orientation professionnelle chez l'adolescent : motivation ou rationalisation » (Dumora, 1990, p. 15). Elle a dénoncé, à l'aide d'exemples, une série d'illusions de la psychologie de l'orientation dont la linéarité des choix scolaires et professionnels, la correspondance entre la personnalité et le choix professionnel et l'accès à la motivation des sujets.

Dans une autre sphère, Doria Ross, dans « l'éducation à l'entrepreneurship » (Ross, 1993, p. 51), rend compte de son étude de l'événement entrepreneurial dont l'imprécision conceptuelle « rend presque inopérantes les activités de prédiction et d'intervention éducative » (ibid. p. 52). Après avoir examiné les caractéristiques de l'entrepreneur et différentes définitions de l'entrepreneurship, Ross propose d'entreprendre des recherches sur la nature même de l'entrepreneurship, afin d'initier des activités éducatives éclairées, orientées et efficaces. « Si l'on considère que les jeunes sont appelés à modifier le parcours de leur carrière cinq à six fois durant leur vie active, on peut penser qu'un de ces parcours sera la création d'une entreprise [...] le fait de créer une entreprise passe par l'action. C'est donc dans l'action qu'il faut asseoir toute tentative efficace d'éducation à l'entrepreneurship » (ibid. p. 72). L'histoire dira que Ross a par la suite créé des ateliers d'entrepreneurship, qui reposent sur la simulation.

RÉUSSITE ÉDUCATIVE ET PROFESSIONNELLE

La réussite est de toutes les tribunes actuelles. Par contre, il ne s'agit pas d'un thème nouveau pour le lecteur de *Carriérologie*, puisque déjà, en 1986, la revue rapporte les propos de Régis Malenfant, de la Direction de l'enseignement collégial, qui souligne trois phénomènes majeurs : 1) les élèves mettent en moyenne une session de plus qu'il n'est requis pour terminer le DEC (diplôme d'études collégiales); 2) 40% des élèves qui se sont inscrits ne terminent pas le DEC ; 3) environ 10% des élèves qui s'étaient inscrits au professionnel se transféreront au secteur général et vice-versa. Pour Malenfant (1986, p.41-48), le problème capital se situe au niveau du passage du secondaire au collégial et que ce problème devrait cependant se résorber avec la mise en place du programme d'études *Éducation au choix de carrière*. Ce programme, qui, nous le savons, a été supprimé depuis par le Ministère de l'Éducation du Québec, visait à faciliter une prise de connaissance en profondeur par l'élève de ses aptitudes, une meilleure évaluation de son propre rendement scolaire et une exploration systématique de l'évolution de la réalité scolaire et du monde du travail tout en permettant une plus grande prise en charge de ses responsabilités propres. Qu'en est-il, aujourd'hui, de l'exploration des avenues professionnelles à l'ordre secondaire ?

Le sujet de l'encadrement, d'abord abordé timidement dans les années 80, devient une condition affirmée de réussite éducative des années 2000. Il importe de souligner ici les travaux de Pierrette Dupont de l'Université de Sherbrooke. Dans un texte rédigé en collaboration avec Hélène De Léséleuc, à l'époque étudiante, Dupont brosse le tableau des « inscriptions des femmes dans les universités québécoises » (Dupont, Déséleuc, 1991, p.17). Ses analyses reposent sur des données concernant l'inscription des clientèles à plein temps dans les diverses disciplines universitaires, obtenues auprès du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Science. Il ressort de l'analyse de l'ensemble des disciplines, qu'en 1989, l'informatique n'attire pas encore autant les femmes que les hommes (proportion de 24% en 1989) et que les femmes délaissent toujours la physique et même la géologie. Pourquoi ? Aspect technique, manque d'informations sur la profession ? Les auteures font remarquer qu'en 1989, les femmes étaient déjà majoritaires dans certaines disciplines de la santé telles l'optométrie, la chirurgie dentaire et la médecine vétérinaire. En pharmacie et en médecine, les taux de féminité avaient augmenté, alors qu'il diminuait légèrement en nursing et en diététique. Au moment où l'article est publié, les femmes ont encore des acquis à conquérir au niveau du 1^{er} cycle universitaire en physique, en foresterie, en géodésie, en informatique et dans la plupart des spécialités du génie. Sur le sujet des femmes et de la science, l'auteure de l'allocution « Les femmes et la formation en ingénierie » (de Stéphano, 1992, p.143), prononcée dans le cadre du colloque « Techni-Génie » (31 janvier 1992), estime que le « manque de modèle de femmes exerçant des emplois non traditionnels, est un des principaux facteurs susceptibles d'expliquer la sous-représentation des femmes dans ces secteurs de formation et d'emploi (p. 149). Par ailleurs, la majorité des filles qui ont participé à une des études de référence, dit-elle, affirment ne connaître intimement aucune personne étudiant ou travaillant dans leur domaine, ce qui vient confirmer que l'absence de modèles est généralisée. Qu'en est-il aujourd'hui, en 2001 ? Pour faire le tour de la problématique de la réussite des études universitaires, on lira, par ailleurs, l'avis récent du Conseil supérieur de l'Éducation, que l'auteure a co-écrit et dont elle a mené les recherches afférentes (D'Ortun., Hamel, Picard, Audet, Gemme, Lalonde, Taillefer, 2000).

La réussite a son corollaire : l'échec. L'épuisement professionnel ou *burn-out*, a souvent été abordé dans *Carrièreologie*, et entre autres par Michèle Roberge (Université de Sherbrooke). Dans un texte très documenté (Roberge, 1990, p.29), elle invite les professionnels de la carrière à agir auprès des personnes atteintes, à l'instar de la recommandation de Michel Guillemette, médecin et directeur des services des médicaux, Produits forestiers Canadien Pacifique, (Guillemette, 1991, p.63). Celui-ci, rappelle que, vu sous l'angle patronal, le « burn-out » est une notion récente. Guillemette le présente du point de vue médical et du point de vue psychologique. Il conclut par l'énoncé des mesures liées à la prévention des difficultés

psychologiques (impliquer les employés dans les décisions, améliorer la communication, développer le sentiment d'appartenance, etc.), sans oublier de dépister et de prendre en compte les dimensions d'ordre social, familial et personnel, généralement escamotées par l'individu à risque.

BILAN DE COMPÉTENCES

Pascal Ardy (1988, p.37) (Washington) se demande « Comment tracer le parcours professionnel ? » dans un contexte où « la micro-informatique a pénétré divers champs d'activité » (p. 38). En effet, la masse d'informations est devenue telle que « les intéressés l'ont trouvée toujours plus difficile à consulter et surtout à interpréter utilement au plan individuel » (p. 39). Dès ce moment, Ardy soulève, outre la problématique de la quantité, celle de « la qualité de l'information » requise (ibid. p. 40), et à recueillir auprès de sources autorisées à les disséminer aux étudiants ou aux employés. En présentant la formule des « centres de ressources », comme une des solutions au défi informationnel, Ardy y voit alors un élément clé de la trajectoire de la personne, qui, accompagnée d'un conseiller, dresse le bilan de ses atouts personnels en participant à un programme d'auto-évaluation de ses aspirations, de ses aptitudes et de ses valeurs. Le bilan de compétences est un sujet récurrent dans *Carriérologie*, et Dominique Clavier (Paris), dans « La relation bilan de compétences, projet professionnel et client » (Vol. 5, no 2, juillet 93), a fait ressortir quelques limites au bilan de compétences tout en suggérant que le bilan de s'arrête pas à l'identification du savoir-faire et aux compétences transférables. Une parenthèse : À l'été 1996, *Carriérologie* accueillait les Actes du Colloque « Perspectives psychosociales et pratiques de bilan de compétences », tenu à Poitiers en septembre 1995. Qualifié de « dispositif original et évolutif » (François, 1996 p.8), les participants ont discuté des pratiques, de l'évolution et des perspectives du bilan de compétences. L'interaction conseiller/bénéficiaire est examinée « et les décisions de ce dernier pour sa vie professionnelle ne prennent sens que dans le contexte socio-économique et institutionnel du bilan » (ibid. p. 9). En toile de fond, outre les thématiques connexes telles le chômage, l'auto-efficacité, l'évolution de l'emploi et des métiers, le pont y est solidement construit reliant le bilan, vu comme outil stratégique des individus, et le champ de la gestion des ressources humaines par Langelier (ibid. p. 129), qui résume, en s'appuyant sur Gazier (1983) et Aubret (1994), l'aspect historique des ressources humaines.

RECONNAISSANCE DES ACQUIS

C'est Claude Ryan, alors ministre québécois de l'Éducation et ministre de l'Enseignement supérieur et de la Science, qui, le premier, a abordé « La reconnaissance des acquis extrascolaires » dans *Carrièreologie* (1986, p. 8). « À partir des années 60, l'éducation a connu un développement remarquable au Québec. Toutefois, la réforme ne s'est pas faite sans raté. Elle est surtout loin d'avoir réalisé tous les objectifs que l'on pouvait entrevoir quand on parlait naguère de la démocratisation de l'éducation » (ibid. p. 8). Ryan souligne que l'éducation des adultes, tout en connaissant des développements remarquables, n'a pas encore pris toute la place qui lui revient. Plus loin dans son allocution, Ryan fait remarquer que trop souvent on a tendance à réduire la reconnaissance des acquis extrascolaires à des opérations de mesure et d'évaluation. « Elle est pourtant un processus beaucoup plus large et complexe ». Pour le ministre libéral, il est nécessaire de continuer à doter le réseau collégial d'un service d'assistance technique, responsable entre autres de la recherche, de la coordination, de l'élaboration d'instruments de travail et de la formation des responsables.

Dans un autre article, de ce même numéro de 1986, le ministre canadien de l'Emploi et de l'Immigration d'alors, Benoît Bouchard, rappelle (1986, p.23) « comment la problématique socio-économique, découlant de la crise économique de 1982, a profondément bouleversé nos entreprises et nos travailleurs, non seulement dans la disponibilité et l'aménagement de l'emploi, mais aussi dans la nature des emplois disponibles. [...] Les difficultés rencontrées par les économies occidentales, les difficultés que présente la concurrence internationale de plus en plus impitoyable, les approches de libre-échange, la rareté des ressources financières d'origine gouvernementale, les nécessaires réorientations de notre économie, voilà divers facteurs qui bousculent notre main-d'œuvre, mettent en cause les créneaux d'emploi et la formation traditionnelle » (ibid.). Écrit il y a 15 ans, ce texte, qui semble actuel, annonce les défis majeurs des années 90 : lutter contre le chômage en rendant les chômeurs aptes à exercer un travail dans des créneaux d'avenir, et maintenir et développer la compétence des travailleurs dans un contexte de changements socio-économique et technologique constants et souvent rapides. Pour le ministre fédéral, la question de la reconnaissance des acquis est porteuse d'avenir. Pour lui, l'implantation d'un système de reconnaissance des acquis, pour être durable et significatif, remet en cause les objectifs et les approches de nos systèmes éducatifs. La faisabilité de la reconnaissance des acquis repose, écrit-il, sur de nouveaux partenariats entre gouvernements, monde de l'éducation, monde des affaires, monde du travail, groupes populaires, organismes sans but lucratif et autres (ibid. p. 28). Le lecteur de *Carrièreologie* est donc déjà au parfum, il y a plus de dix ans, des chantiers à venir en matière d'éducation des adultes. François Gonzalez,

psychologue du travail à l'AFPA (Association pour la formation professionnelle des adultes) et conseiller d'orientation, propose « un point de vue carriérologique » de la reconnaissance des acquis, et ce, sur la base de neuf occurrences se répartissant sur trois pôles en interaction : celui de l'individu, celui des études et celui du travail (Gonzalez, 1993, p.102). Pour sa part, Danielle Gladu, conseillère d'orientation, retrace le parcours historique de la reconnaissance des compétences professionnelles (Gladu, 1993, p.111), et présente l'expérimentation du « système de reconnaissance des compétences professionnelles (RCP) qui s'est déroulé en Estrie d'octobre 1990 à avril 1991. Pour un tour complet de la problématique de la reconnaissance des acquis, le lecteur intéressé pourra consulter un avis récent du Conseil supérieur de l'éducation auquel l'auteure a collaboré pour les recherches afférentes (Gobeil, Clermont, D'Ortun, 2000).

PLANIFICATION ET PLAFONNEMENT DE CARRIÈRE

La planification de carrière est un autre des thèmes récurrents dans *Carriérologie*. La planification fait appel à une méthodologie et à des interventions spécifiques. C'est ce que note Madeleine Demers dans « Le plan de carrière des cadres et le service du personnel » (1989, p.13). Demers relate les fonctions organisationnelles de la planification de carrière au regard des objectifs individuels dans un système où il importe de rechercher l'équilibre entre les objectifs de l'employé et les exigences de l'entreprise, d'une part, et les besoins et les aspirations des employés d'autre part. Le rôle du service du personnel y est décrit et les enjeux de la productivité y sont campés dans le contexte de la concurrence. Outre la planification, la carrière traverse des crises. C'est ce dont traite le texte « La crise de mi-carrière : état de la question. Les auteures (Cardinal et Lamoureux, 1990, p.73), statistiques à l'appui, nomment et décrivent les éléments de contexte, tant individuel qu'organisationnel et social, présents dans ce phénomène appelé « crise de la mi-carrière ». Elles définissent ce phénomène par rapport à l'âge chronologique, au plafonnement de carrière et au mitan de la vie. Les professeures, toutes deux des Sciences administratives de l'UQÀM, mettent au jour les implications pour la gestion des ressources humaines tout en proposant des solutions aux employeurs en vue d'en contrer les effets négatifs tant du point de vue organisationnel que personnel. Dans un autre texte, intitulé « À propos du plateau de carrière », Cardinal, Lamoureux et Charest (1992) décrivent ce plateau et ses effets, en précisant que la notion « réfère à l'échec et à la frustration que subissent certains professionnels dont les ambitions légitimes de progression et d'avancement dans la structure hiérarchique sont [...] compromises » (p. 50). Le caractère subjectif et évolutif du plateau y est décrit selon un modèle de séquence en quatre phases emprunté à Bardwick (1986). Des éléments de solutions sont présentés en conclusion pour « assumer la prise en

charge de sa situation et la gestion de sa propre carrière » (ibid. p. 66), tels que multiplier les contacts et établir des réseaux de relations à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. De cette façon, chacun peut augmenter sa visibilité et multiplier les occasions de changer de poste. Poursuivre sa formation, développer sa polyvalence et réorienter sa carrière, tels sont les moyens dont dispose la personne pour se protéger d'un plateau dans sa carrière et pour éviter que ce plateau ne se transforme en sentiment d'aliénation vécu au travail. Ce qui risque, pour qui n'y prend garde, d'envahir toutes les sphères de sa vie (ibid.)

L'INSERTION

Outre la planification de carrière des employés, *Carriérologie* s'est penchée sur l'insertion, que Danielle Riverin-Simard (Université Laval) aborde « la seconde étape de l'insertion socioprofessionnelle » (1992, p 7). Elle y fait état d'une recherche menée à partir de données d'entrevues semi-structurées auprès de 89 jeunes travailleurs. Son but est de différencier les particularités d'une seconde phase de l'insertion socioprofessionnelle selon les six types de personnalité vocationnelle de Holland (1985). L'insertion y est étudiée sous deux aspects: l'embauche et la première période d'immersion sur le marché du travail, en prenant appui sur Super (1980). Les résultats de cette recherche « apportent, sur le plan descriptif, une subdivision inédite sur les modes de réajustements souhaités » (ibid. p. 38) et suggère que ce processus associé à la seconde phase de l'insertion socioprofessionnelle « peut se subdiviser en six stratégies d'interaction correspondant à autant de types de personnalité vocationnelle » (ibid. p. 39). Dans ce même numéro, à propos de « l'insertion socioprofessionnelle et le concept de l'interaction », Riverin-Simard, Bujold et collaborateurs (1992, p.86), décrivent quatre approches (formiste; relationnelle; organismique; transactionnelle) basées sur différentes notions de l'interaction personne-environnement. Ils les présentent au regard d'exemples d'applications tirés de six programmes d'intervention en voie d'élaboration et d'évaluation, et ce, en vue de clarifier les éléments conceptuels de ce processus complexe qu'est l'adaptation socioprofessionnelle. Ce qui permet de développer des interventions plus pertinentes. Pour sa part, Geneviève Fournier (Université Laval) présente les fondements théoriques de l'insertion professionnelle : «Vers une compréhension dynamique de ce qu'en pensent les jeunes » (Fournier, 1992, p.127). L'article présente une démarche expérimentale effectuée auprès de 73 jeunes adultes en difficulté d'insertion en vue de « saisir les principales croyances de ces derniers à l'égard de différentes variables intervenant dans leur démarche d'insertion socioprofessionnelle » (ibid. p. 128). Une typologie préliminaire des croyances résulte de ces travaux. Toujours dans ce filon chéri par *Carriérologie*, l'insertion, Janik Alary, coordonnatrice du Centre d'orientation sociale de Nanteau-sur-Lunain (France), présente le module multimédias et

le cadre servant de référence aux actions de préparation à l'emploi, dans « L'insertion professionnelle du chercheur d'emploi » (Alary, 1993, p.45). Le public, chômeurs de longue durée, jeunes en rupture avec le système scolaire et bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, a bénéficié de l'adaptation méthodologique du trèfle chanceux et de la méthode ADVP.

Par ailleurs, Jacques Remoriquet, de l'Institut universitaire professionnalisé Colmar, s'intéresse au cas des chômeurs « non-qualifiés dans le pays de Montbéliard » (Remoriquet, 1993, p.5). Pour lui, l'importance accordée à la formation, comme moyen de trouver et conserver un emploi, a peut-être masqué la problématique des travailleurs non-qualifiés embauchés par les entreprises. En effet, au regard des résultats des analyses produites dans cette étude, menée dans des entreprises, émerge, selon l'auteur, l'existence de deux ensembles distincts de compétences. Celles-ci caractérisent les niveaux hiérarchiques des tâches observées et analysées au regard d'un continuum de complexité croissante, qui va des tâches manuelles requérant peu ou pas de compétences intellectuelles transversales de type scolaire, jusqu'à des tâches individuelles où l'opérateur n'a pas besoin de quelqu'un d'autre pour les exécuter. Comment peut-on aider des chômeurs non-qualifiés à trouver du travail ? « La réponse, au même niveau de généralité que la question, est la construction par le chômeur lui-même d'un projet personnel qu'il apprendrait à expliciter pour en faire une sorte de canevas de conduite opérationnelle » (ibid. p. 31). L'auteur propose la création, en collaboration avec les entreprises, d'un système de guidance personnalisé en cinq étapes basé sur des théories, dont celle de la motivation, de modèles et d'applications en intelligence artificielle.

Débats de fond

Carrièreologie s'est toujours intéressée aux débats sociaux dont ceux sur l'éducation. Le texte « L'avenir de l'éducation » nous livre des extraits de l'allocution de Lise Bissonnette (1993, p.147), alors directrice au journal *Le Devoir*, prononcée à l'occasion de la collation des grades de l'Université de Sherbrooke en 1992. « Pourquoi le Québec, malgré ses investissements et ses efforts, n'est-il pas devenu une société éducative qui inculque à ses enfants l'appétit primaire d'apprendre? » (ibid. p. 152). Pour elle, nous sommes (en 1992), devant l'obligation de retrouver la clé qui relancerait le développement du Québec, cette clé est un nouvel engagement envers l'éducation...

Outre l'éducation, la formation générale est un autre sujet débattu. Alexandre Lhotellier (Université de Nantes), dans sa réflexion sur la « formation générale nécessaire » (Lhotellier,

1989, p.3), soutient que plus il y a besoin de professionnalisme pointu, plus il y a besoin de formation générale. « On ne peut pas se vouloir "moderne" dans l'appareillage technologique et demeurer "vieux" dans l'appareillage mental » (ibid. p. 4). Pour l'auteur, « on apprend trop rarement à se servir de sa pensée comme d'un outil perfectible, pour se saisir des concepts, les relier, et par eux, mieux comprendre un événement » (ibid. p. 5). La formation générale serait un entraînement méthodique à l'attention, à mieux assumer des fonctions de réflexion, de décodage des nouveaux environnements, d'organisation de décision et de mise en œuvre d'action pour une meilleure gestion de soi et une meilleure implication personnelle. Dans ce spectre des questions éducatives, Raymond Carpentier, Psychologue conseil en psychologie industrielle (Bourg-la-Reine), dans son texte « Formation et emploi »³, (1993, p.155), lance dans la tourmente des questions dont les réponses se font toujours attendre : « Quelle formation pour quel emploi? Que demandent les entrepreneurs? » (ibid. p. 155). L'auteur fait ressortir deux facteurs majeurs qui conditionnent le rapprochement entre l'emploi et formation et freinent l'émergence de solutions : l'impossibilité dans laquelle se trouvent les experts, à prédire, dans un contexte qui évolue de plus en plus vite, les secteurs où les travailleurs doivent acquérir sans cesse de nouvelles compétences.

Outre les propos de chercheurs, *Carriérologie* a accueilli ceux d'entrepreneurs dont certains ont traité de « L'importance de planifier la relève ». Le texte de Ghislain Filion (1993, p.181), Directeur des ressources humaines de la Société canadienne d'hypothèques et de logement, propose une stratégie visant à implanter un système inspiré d'un profil-maître qui reflète le profil de l'organisation. Ce système comprend premièrement des données indiquant les compétences exigées par les postes clés; deuxièmement, des données indiquant les compétences possédées par les cadres; troisièmement, un modèle-type de concordance entre le potentiel du cadre et les exigences du poste qui permet d'identifier une liste de relèves potentielles pour un poste donné... véritables jalons des systèmes de gestion des compétences (ibid. p.182-183).

La formation continue, véritable levier de « l'adaptation de la main-d'œuvre à un changement technologique », est un sujet qui a été abordé une première fois dans *Carriérologie* par Carole Brazeau (1989, p.23). L'auteure, alors directrice des *R.H.* du Groupe des produits de pâtes et papiers DOMTAR, présente en quoi les changements technologiques, la majoration des coûts des matières premières, de l'énergie et de la main-d'œuvre ainsi que la compétition mondiale viennent bouleverser le travail dans cette entreprise. Avec les changements structurels, cette usine de papier qui, jusque dans les années 1980, relevait d'une tradition de père en fils, voit arriver la mise à pied et la préretraite des employés âgés de plus de 55 ans. Il s'ensuit une série de choix, dont la mise en place d'une gestion différente fondée sur l'embauche et la formation

de nouveaux superviseurs où la résolution de problèmes en équipe dominerait. Outre le counseling offert aux travailleurs, l'usine instaure un programme de formation des opérateurs qui s'appuie sur un juste dosage des cours théoriques et pratiques, l'engagement dans le processus et l'évaluation des acquis. Dans un contexte syndiqué, l'ancienneté est un principe qui ici a été préservé. Un des défis posé au service des *R.H.* a été, dit l'auteure, de ne pas surestimer, ni les capacités d'apprentissage des participants ni les pouvoirs d'un programme de formation. La réussite de cette vaste adaptation de la main-d'œuvre à un changement technologique a reposé sur les efforts de communication lors de toutes les étapes importantes du projet sans nier l'impact de l'âge et des intérêts individuels. Une période de consolidation des équipes de travail a ensuite permis aux travailleurs et à l'usine de redéfinir les valeurs et la qualité de la vie à l'usine (ibid. p.33).

Conceptuellement proche de l'adaptation de la main-d'œuvre, la précarisation est un autre sujet récurrent dans *Carriérologie*. Dans son texte sur « la précarisation du travail », Jean-Marc Potte (1990, p.45), de l'UQÀM, la décrit comme « une des réponses des dirigeants à la crise économique qu'amorce le premier choc pétrolier de 1973 » (ibid. p. 46). À l'aide d'exemples puisés dans l'histoire de l'après 2^e grande guerre et celle du mouvement ouvrier au Québec, le chercheur récapitule les grandes négociations des années soixante où, au Québec, les organisations syndicales (la CSN, la CEQ et la FTQ), se constituent en front commun pour négocier » (ibid. p. 53) une politique salariale et pour limiter les manœuvres gouvernementales qui visent à opposer une centrale syndicale à l'autre en jouant sur leurs contradictions. Les enjeux sont clairement décrits pour les syndicats qui commencent seulement à « comprendre l'ampleur de la précarité et à s'atteler à la lourde et longue tâche de la résoudre » (ibid. p. 70). Potte a confiance que ces syndicats réussiront à se retourner vers les salariés les plus démunis, les précaires. Ce qui n'est pas sans lien avec l'actuel combat que livrent, dix années après la parution du texte de Potte, la quête d'accréditation syndicale poursuivie par des salariés de la chaîne de restauration rapide McDonald.

POUR CONCLURE

En choisissant, pour cette rétrospective, les parutions antérieures à 1994, nous voulions mettre en lumière en quoi l'objet d'étude qu'est la « carriérologie », raison d'être de *Carriérologie*, est porteur des grands débats sociaux, économiques et politiques. Vue ainsi, il ne faut pas se surprendre de la provenance variée des collaborations à la revue et encore moins du fait que ses articles abordent les aspects théorique et pratique et présentent les travaux qui contribuent à la compréhension des problématiques en lien avec la carrière, et ce, incluant, pourquoi pas, le choix

de ne pas travailler ? L'autre moitié de cette rétrospective portera, cette fois, sur les numéros parus de 1994 à 2000.

Francine D'Ortun, est membre de l'équipe de la revue *Carriérologie* depuis 1986. Elle est, actuellement, chargée de recherche au Conseil supérieur de l'éducation, chargée de cours en carriérologie à l'Université du Québec à Montréal et également chargée de cours en méthodologie, au sein du programme de Maîtrise en intervention éducative à l'Université de Montréal. Ses recherches actuelles portent sur les facteurs (psychologique, pédagogique et environnemental) en jeu dans la réussite du téléapprentissage universitaire assisté. Courriel: fdortun@smartnet.ca

NOTES

¹ André Botteman a bien voulu relire attentivement notre texte et vérifier les références. Qu'il en soit vivement remercié.

² Sur la manière de soumettre un article, le lecteur intéressé voudra bien se reporter au paragraphe « Comment soumettre un article », situé à la fin de ce volume.

³ C'est par erreur que ce texte a été attribué, à l'époque, à André Botteman (NDLR).

This article commemorates the 15th anniversary of Carriérologie through a theme-based retrospective of the research and reporting on practices that appeared in the journal from 1986 to 1994. The reason the first issues of the journal were chosen for study was to highlight the way Carriérologie shed light on social, economic and political issues from point of view career guidance. The first issues of the journal were read transversally in accordance with the following themes: guidance practices, educational and occupational success, skills assessment, skill recognition, career planning and plateauing and socio-occupational insertion. It was also conducted in light of several major discussions on continuous training and job insecurity. This is presented after a brief look at the guidance practices and theoretical foundations discussed in the first issues.

RÉFÉRENCES

ALARY, J. (1993). L'insertion professionnelle du chercheur d'emploi. *Carriérologie*, vol.5, n°2, p.45-61.

AUMOND, M. (1989). La perspective du cycle de vie dans l'approche d'Érikson. *Carriérologie*, vol.4, n°1, p.51-67.

ARDY, P. (1988). Le consultant international dans le monde du travail : au service de quelle cause ? *Carriérologie*, vol. 3, n°4, p.11-21.

- ARDY, P. (1988). Comment tracer le parcours professionnel ? *Carriérologie*, vol. 3, n°4, p.37-48.
- AUBRET, GILBERT, PIGEYRE (1994). *Savoir et pouvoir*. Paris : PUF.
- BARDWICK, J.M. (1986). *The plateauing Trap*. New York : AMACOM, 209 p.
- BISSONNETTE, L. (1993). L'avenir de l'éducation. *Carriérologie*, vol. 5, n°1, p.147-153.
- BOUCHARD, B. (1986). La reconnaissance des acquis. *Carriérologie*, vol.3, n°2, p.22-28.
- BRAZEAU, C. (1989). L'Adaptation de la main d'œuvre à un changement technologique. *Carriérologie*, vol. 4, n°1, p. 23-33.
- CARDINAL, L., LAMOUREUX, C. (1990). La crise de mi-carrière : état de la question. *Carriérologie*, vol.4, n°2, p.73-89.
- CARDINAL, L., LAMOUREUX, C., CHAREST, J.-P. (1992). À propos du plateau de carrière. *Carriérologie*, vol. 4, n°4, p.49-68.
- CARPENTIER, R. (1993). Formation et emploi. *Carriérologie*, vol. 5, n°1, p.155-160.
- CLAVIER, D. (1993). La relation bilan de compétences, projet professionnel et client. *Carriérologie*, vol.5, n°2, p.63-98.
- DEMERS, M. (1989). Le plan de carrière des cadres et le service du personnel. *Carriérologie*, vol. 4, n°1, p.13-22.
- DIOP, M. (1993). Stratégies de résolution de conflit du choix professionnel en contexte malien. *Carriérologie*, vol. 5, n°1, p.19-49.
- D'ORTUN, F. (1988). L'imposture du siècle : le bonheur au travail. *Carriérologie*, vol.3, n°4, p.3-10.
- D'ORTUN, F., HAMEL, C., PICARD, F., AUDET, C., GEMME, B., LALONDE, J., TAILLEFER, F. (2000). Réussir un projet d'études universitaires : des conditions à réunir. Sainte-Foy (Québec) : Conseil supérieur de l'éducation, 127 p. (<http://www.cse.gouv.qc.ca>).
- DUMORA, B. (1990). Le choix d'une orientation professionnelle chez l'adolescent : motivation ou rationalisation ? *Carriérologie*, vol. 4, n°2, p.15-28.
- DUPONT, P., DE LÉSÉLEUC, H. (1991). Situation actuelle des inscriptions des femmes dans les universités québécoises. *Carriérologie*, vol.4, n°3, p.17-35.
- DUPONT, J.B., JOBIN, C., CAPEL, R (1993). Réalisation de soi et choix professionnel. *Carriérologie*, vol.5, n°1, p.105-145.
- FILLION, G. (1993). L'importance de planifier la relève. *Carriérologie*, vol. 5, n°1, p.181-186.
- FRANCOIS, P.-H. (1996). Demain, le bilan de compétences. *Carriérologie*, vol.6, n°2, p.7-11.

- FOURNIER, G. (1992), L'insertion socio-professionnelle. Vers une compréhension dynamique de ce qu'en pensent les jeunes. *Carriérologie*, vol. 4, n°4, p.127-139.
- GAUTHIER, A. (1989). L'entraide en orientation. *Carriérologie*, vol.4, n°1, p.35-49.
- GAZIER, B. (1983). Les stratégies des ressources humaines. Paris : Gallimard, La Découverte.
- GELVAN DE VEINSTEIN, B.S. (1988). Ateliers-laboratoires de simulation vocationnelle-occupationnelle. *Carriérologie*, vol. 3, n°4, p.23-35.
- GLADU, D. (1993). La reconnaissance de compétences professionnelles. *Carriérologie*, vol. 5, n°2, p.111-123.
- GOBEIL, I., CLERMONT, L., D'ORTUN, F. (2000). La reconnaissance des acquis, une responsabilité politique et sociale. Sainte-Foy (Québec) : Conseil supérieur de l'éducation, 123 p. (<http://www.cse.gouv.qc.ca>).
- GONZALEZ, F. (1993). La reconnaissance des acquis, d'un point de vue carriérologique. *Carriérologie*, vol. 5, n°2, p.101-109.
- GUILLEMETTE, M. (1991). Le burn-out vu sous l'angle patronal. *Carriérologie*, vol.4, n°3, p.63-75.
- HOLLAND, J. (1985). *Making vocational choice : a theory of vocational personalities and work environments*. N.J. : Prentice-Hall.
- LABERGE, Y. (1991). Les fondements psychanalytiques du choix de carrière. *Carriérologie*, vol. 4, n°3, p.3-16.
- LANGELIER, B. (1996). Le bilan outil stratégique des individus dans le champ de la gestion des ressources humaines. *Carriérologie*, vol.6, n°2, p.129-141.
- LHOTELIER, A. (1989). Pour une formation générale nécessaire : une réflexion. *Carriérologie*, vol. 4, n°1, p.3-12.
- LIMOGES, J. (1988). A la recherche d'un nouveau paradigme en supervision. *Carriérologie*, vol.3, n°4, p.49-72.
- LIMOGES J. (1989). L'entraide vocationnelle dans le cadre d'un service professionnel d'orientation pour les jeunes. *Carriérologie*, vol. 4, n°1, p.69-105.
- LIMOGES, J. (1990). Les approches de groupe dans le centre d'emploi. Est-ce une simple question de nombre ? *Carriérologie*, vol. 4, n°2, p.91-125.
- MALENFANT, R.A. (1986). L'avenir m'appartient : des défis pédagogiques. *Carriérologie*, vol. 3, n°2, p.41-48.
- PIOTTE, J.-M. (1990). La précarisation du travail. *Carriérologie*, vol. 4, n°2, p.45-72.

- REMORIQUET, J. (1993). Du chômeur à salarié : un apprentissage particulier. Le cas de non-qualifiés dans le pays de Montbéliard. *Carriérologie*, vol.5, n°2, p.5-43.
- RIVERIN-SIMARD, D. (1991). Le sens du travail et la carriérologie. *Carriérologie*, vol. 4, n°3, p.37-62.
- RIVERIN-SIMARD, D. (1992). La seconde étape de l'insertion professionnelle. *Carriérologie*, vol. 4, n°4, p.7-47.
- RIVERIN-SIMARD, D., BUJOLD, Ch., DROLET, J.-L., FOURNIER, G., MARCOUX, Y. et SPAIN, A. (1992). L'insertion socio-professionnelle et le concept d'interaction : quelques exemples d'applications. *Carriérologie*, vol.4, n°4, p.85-125.
- ROBERGE, M. (1990). L'épuisement professionnel, problème de dynamique ou de pressions sociales. *Carriérologie*, vol.4, n°2, p.29-44.
- RYAN, Cl. (1986). La reconnaissance des acquis extrascolaires au niveau collégial. *Carriérologie*, vol. 3, n°2, p.8-21.
- ROELEN, N. (1987). L'approche autobiographique du cheminement professionnel dans une perspective d'orientation active et d'autoformation. *Carriérologie*, vol. 3, n°3, p.5-61.
- ROSS, D. (1986). L'information scolaire et professionnelle (ISEP). *Carriérologie*, vol. 3, n°2, p.3-7.
- ROSS, D. (1993). L'éducation à l'entrepreneurship. *Carriérologie*, vol. 5, n°1, p.51-73.
- SPAIN, A., HAMEL, S. (1992). Intervention novatrice en counseling de carrière pour les filles. *Carriérologie*, vol. 4, n°4, p.69-83.
- STÉPHANO, J. (de) (1992). Les femmes et la formation en ingénierie. *Carriérologie*, vol. 4, n°4, p.143-160.
- SUPER, D.E. (1980). A lifespan, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, p.282-298.
- SUPER, D.E. (1990). La recherche sur les carrières. *Carriérologie*, vol. 4, n°2, p.131-133.