

LE TRAVAIL AU FÉMININ APRÈS LE MITAN DE LA VIE¹

Armelle SPAIN, Lucille BÉDARD et Lucie PAIEMENT

Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail
Université Laval

Dans le cadre d'une recherche exploratoire visant à comprendre le cheminement de carrière de femmes entre 45 et 62 ans, les participantes ont été invitées à exposer leur perception de leur avenir. Les résultats rendent compte de manière descriptive de leur expérience à cet égard. Cet article met en lumière leur désir impérieux d'activité professionnelle qui bouscule l'idée que la vie professionnelle s'arrête avec le retrait du marché du travail. Il montre aussi nettement la fonction révélatrice et développementale du travail pour ces femmes.

Dans la lignée des travaux effectués par Armelle Spain et son équipe depuis plusieurs années sur le développement de carrière féminin et qui ont mis en lumière le rôle qu'y tient la dimension relationnelle chez des femmes de 17 à 45 ans, la dernière étude a porté sur le cheminement professionnel de femmes de 45 à 62 ans. Le but était d'identifier et de comprendre leur manière propre de le réaliser et de vérifier si les mêmes aspects fondamentaux reconnus dans les parcours professionnels des plus jeunes - dimension relationnelle, perspective globale, trajectoire sinueuse - se retrouvaient chez cette strate d'âge. Parmi les thèmes abordés, chacune des participantes à la recherche fut invitée entre autres à exposer sa perception de son avenir professionnel. Le propos de cet article se limite à ce thème en présentant l'expérience même des participantes telle qu'elles la nomment à cet égard, donnant ainsi accès à une réalité actuelle chez des femmes de cet âge.

Poser un regard sur la vie professionnelle de femmes qui l'ont amorcée et poursuivie pour plusieurs d'entre elles à partir des années cinquante et soixante, impose de se rappeler le contexte historique dans lequel se situe leur expérience. Comme le soulignent plusieurs chercheuses (Betz, 1993; Farber, 1996; Romito, 1997), le rapport des femmes et du travail est influencé tout autant par le milieu socioéconomique et culturel, par l'idéologie dominante qui fixe les attentes sur le rôle des femmes, par la législation en vigueur que par le marché du travail. Le Québec de cette époque était une société où les contraintes en particulier au sujet des femmes et du travail s'avéraient beaucoup plus rigides que maintenant. L'ouverture sur le monde, sur des cultures, des moeurs et des façons de faire différentes ne s'est réalisée qu'à la fin des années soixante avec les premiers effets de la révolution tranquille, la tenue de l'Exposition universelle

et la poussée de revendications féministes (Le collectif Clio, 1982). Par exemple, dans la décennie cinquante, le rôle des femmes était toujours centré sur les occupations domestiques, familiales et communautaires. Elles étaient fortement encouragées à rester à la maison, dès qu'elles se mariaient et pour le reste de leur vie. Pour cette raison, on ne voyait pas l'utilité qu'adolescentes, elles poursuivent des études supérieures réservées aux garçons qui allaient seuls pourvoir aux besoins économiques de la famille. De plus, le divorce n'existait pas dans cette société et le clergé qui y avait une très grande influence, prescrivait que la place des femmes se limitait à la maison. Par conséquent, peu de femmes envisageaient être obligées de gagner leur vie une fois mariées. Issues d'une génération née dans la première moitié du siècle, les participantes à la recherche ont grandi auprès de parents animés par cet esprit du temps qui ne favorisait pas le développement professionnel des femmes au même titre que celui des hommes et elles ont eu en général, comme modèles féminins, des mères qui répondaient à ces prescriptions. Ce n'est que dans les années 1970 et 1980 que le nombre de travailleuses de cette strate d'âge s'est accru (Ackerman, 1990).

La littérature scientifique sur le développement de carrière des femmes suit la même trace historique et les recherches à ce sujet sont relativement récentes et encore limitées (David, 1990; David et Pinard, 1993; Diamond, 1989; Osipow et Fitzgerald, 1996). Traditionnellement fondées sur les théories du développement humain et en particulier sur la notion d'étapes de vie liées à l'âge et aux rôles sociaux, les conceptualisations du développement vocationnel établies à partir surtout du comportement masculin laissent entendre qu'au mitan de la vie, vers 45 ans, les travailleurs atteignent un palier qui conduit par la suite à un déclin (Atchley, 1997; Canaff, 1997; Gergen, 1990). La compréhension du cheminement professionnel des femmes qui ont poursuivi une carrière à l'extérieur de la maison s'est appuyée sur ces mêmes notions y compris en ce qui a trait au déclinement professionnel (Bouffard, Bastin et Lapierre, 1996). En ce qui concerne celles qui ont suivi la voie coutumière, elles sont perçues comme ayant été sur le marché du travail avant leur mariage et tout au plus jusqu'à la naissance du premier enfant. Par la suite, elles se sont occupées de la famille et au mitan de la vie, alors que les enfants ont quitté la maison, elles ont parfois renoué avec un travail à l'extérieur, en recommençant au bas de l'échelle (Ackerman, 1990; Andrian, 1994; Betz, 1993; Fodor et Franks, 1990). Il est vrai que depuis deux décennies, les changements sociaux et économiques ont nécessité la reconsidération de ces phénomènes. De nouvelles perspectives ont marqué l'étude du développement psychologique de l'adulte y soulignant parmi d'autres aspects, la part active du sujet comme producteur de son propre développement (Faltermajer, 1992) et des positions plus nuancées sur la nature du mouvement développemental, continu ou discontinu (Riverin-Simard, 1996). Aussi, le concept de cycle de vie considéré désuet est remplacé peu à peu par celui plus large de trajectoire

biographique (Andrian, 1994; Juby et Le Bourdais, 1995; Riverin-Simard, 1996), où s'intègrent stabilité et changement dans un même mouvement développemental donnant place à une compréhension plus riche de la réalité humaine. Ce questionnement théorique éclaire les concepts de cheminement professionnel et ouvre sur une vision davantage différenciée entre autres, en termes de genre. À cet égard, sans conclure véritablement à la nécessité d'une théorie distincte du développement vocationnel des femmes, plusieurs chercheurs (Betz et Fitzgerald, 1987; Farber, 1996; Fitzgerald et Crites, 1980; Osipow et Fitzgerald, 1996; Stolz-Loike, 1993) signalent pourtant la plus grande complexité de leur expérience face au travail et suggèrent de poursuivre des études capables d'en rendre compte.

Présentement, le marché du travail lui-même se transforme et se complexifie offrant des possibilités nouvelles et rendant désuètes des notions telles que la stabilité de l'emploi ou la carrière linéaire et ascendante (Cardinal et Lépine, 1998; Collin et Watts, 1996; James, 1996; London, 1995; Matz, 1998; Mirvis et Hall, 1996; Morin, 1998; Pauchant, 1996; Roussillon et Bournois, 1997; Seibert, 1996; Sérieyx, 1993). Davantage encore, les paramètres socioéconomiques changent considérablement : l'espérance de vie s'est élevée, l'éducation supérieure est accessible à tous, le cadre familial traditionnel a éclaté, bref le rapport entre l'individu et son environnement s'est modifié (Andrian, 1994). Dans ces conditions, comment des femmes qui ont entre 45 et 62 ans perçoivent-elles leur avenir professionnel?

LA MÉTHODE

Rappelons que cette étude s'inscrit dans le cadre plus large d'une recherche qui, depuis dix ans, porte sur la manière dont se définit un cheminement de carrière marqué par la dimension relationnelle tout au long de la vie des femmes. Sur le plan de la méthode scientifique, les mêmes paramètres méthodologiques ont été appliqués. N'ayant pas pour but de vérifier une théorie donnée, mais plutôt de formuler des conceptualisations, des modèles ou des hypothèses émergeant des résultats, cette recherche se situe dans un contexte de découverte et d'exploration (Lessard-Hébert, Goyette et Boutin, 1996). Il s'agit donc d'une démarche scientifique de nature exploratoire, qualitative et descriptive, ouverte à la complexité de la réalité observée tout en entraînant des limites quant à la généralisation des résultats.

Afin d'explorer le développement professionnel de femmes âgées de 45 à 62 ans et pour décrire les enjeux auxquels elles sont confrontées au cours de leur vie, un schéma de recherche pré-expérimental a été retenu (Campbell et Stanley, 1963). Étant donné le contexte qualitatif et descriptif de la recherche, un échantillon par unité-type (Chauchat, 1985) a été construit. Limité

à un nombre restreint de 20 personnes, cet échantillon, par le rationnel théorique qui en guide la construction, assure une représentation sur toute l'étendue d'âges visés.

Le recrutement de ces 20 participantes s'est effectué par le biais de communiqués envoyés aux médias locaux. Les candidates ont été retenues en raison de leur intérêt et disponibilité à nous rencontrer, de leur âge et de leur situation professionnelle actuelle: être au travail ou en lien d'emploi, aux études, en chômage ou à la retraite depuis deux ans ou moins.

La cueillette des données s'est effectuée par entrevues individuelles semi-structurées (Daunais, 1984) et semi-dirigées (Deslauriers, 1991), enregistrées et retranscrites intégralement. Les participantes avaient comme consigne générale de relater l'ensemble de leur vie professionnelle et de préciser les choix qu'elles y ont faits, de quoi et de qui elles ont tenu compte dans ces choix, ce qu'elles en ont retiré et enfin, le sens qu'elles reconnaissent à chacune de leurs activités professionnelles. Il a été précisé aux participantes et retenu pour l'analyse que l'ensemble de la vie professionnelle recouvre toutes les expériences reliées au travail telles la formation, le bénévolat, les emplois, auxquelles s'ajoutent toutes les autres expériences associées au travail par la participante elle-même, par exemple, les occupations familiales ou domestiques. Les périodes de chômage sont aussi prises en compte comme étant liées à la vie professionnelle. Une sous-question leur était proposée quant à leur perception de leur avenir professionnel et ce sont ces données qui font l'objet des résultats présentés ici.

L'échantillon inclut 5 travailleuses occupant un emploi régulier à temps plein, 4 à statut précaire, 2 travailleuses autonomes, une aux études, une en congé de maladie, 2 en chômage et 5 à la retraite. Parmi ces participantes, 10 ont un conjoint, 7 sont séparées ou divorcées et 3 sont célibataires. Seize d'entre elles ont des enfants dont la moitié les ont encore à leur charge. Les femmes mariées ont toutes travaillé avant de se marier et ont interrompu leurs activités professionnelles soit au moment du mariage, soit au moment de la naissance des enfants pour les reprendre par la suite, à l'exception d'une seule qui n'a pas eu d'enfant et ne s'est pas arrêtée de travailler au moment de son mariage. La durée de ces interruptions a varié de quelques semaines à six ans. Par rapport aux études, il faut souligner les trajectoires particulières qu'ont connues un grand nombre de participantes. Ainsi, en formation initiale, 2 participantes ont commencé sans les avoir terminés leurs études secondaires, 3 ont obtenu un diplôme d'études secondaires ou l'équivalent, 7 un diplôme d'études collégiales ou l'équivalent et 8 un diplôme d'études universitaires. Toutefois, toutes les participantes sont retournées aux études après leur entrée sur le marché du travail, 2 pour obtenir un diplôme d'études collégiales, 13 pour obtenir un diplôme d'études universitaires dont pour 8 c'était leur premier alors que pour 5, il s'agissait

d'un second diplôme dans une autre discipline que celle de leur formation initiale. Enfin, 5 participantes ont suivi des cours à divers niveaux pour se perfectionner. Les emplois occupés au moment de l'entrevue sont variés: secrétaire, gestionnaire, infirmière, formatrice, consultante en communication, téléphoniste, professeure, massothérapeute, chef d'entreprise.

Les propos des répondantes ont été soumis à une analyse qualitative rigoureuse et systématique en cinq étapes (Spain et Hamel, 1991). Il s'agit d'une analyse descriptive dont les éléments proviennent des données elles-mêmes, se distinguant ainsi d'une analyse de contenu pour laquelle une grille préalable est élaborée. Parmi les données recueillies, les éléments du discours des participantes qui se rapportaient précisément à la façon dont elles envisageaient leur avenir professionnel ont fait l'objet de ce type d'analyse et ont conduit aux résultats présentés ici.

LES RÉSULTATS

Pour conclure l'évocation de leur carrière à ce jour, les participantes étaient invitées à dire comment elles percevaient leur avenir. Rappelons que cinq d'entre elles ont déjà un statut de retraitée. Il importe également de tenir compte de l'âge des participantes qui ont entre 45 et 62 ans et de la conjoncture actuelle du marché du travail qui incite à la retraite hâtive des employées et employés plus âgés afin de réduire les coûts de la main-d'oeuvre pour devenir plus concurrentiel, de contrer le chômage en particulier chez les plus jeunes et de faciliter la transformation de l'organisation du travail (Bellemare, Poulin Simon, Tremblay, 1998). Avec ces conditions comme toile de fond, quelle place tient la vie professionnelle dans l'ensemble des sphères d'activités de leur vie lorsqu'elles anticipent l'avenir?

Cette perception prend des formes variées selon la situation actuelle de la personne et rend difficile l'établissement d'une catégorisation adéquate tant la diversité, l'étendue et la complexité de projections sont grandes. Ainsi, la majorité des participantes toujours sur le marché du travail pensent à leur futur professionnel en termes de retraite éventuelle. Certaines ont reçu des offres en ce sens alors que d'autres prévoient cette décision à prendre dans les prochaines années.

En réponse à la question portant sur son avenir professionnel, une participante de 46 ans, propriétaire de sa propre entreprise depuis quelques années déclare : "j'ai toujours dit que quand je serai à la retraite, j'irais prendre un cours d'archéologie....puis que j'irais au Mexique, dans le Yucatan, découvrir des pyramides." Une autre de 55 ans, pigiste, en parlant de sa retraite éventuelle : "Il me semble que je vais avoir le goût encore de travailler puis de faire des choses (...) pour me sentir utile. Puis en même temps, découvrir une foule d'autres choses." Une par-

icipante de 53 ans, incitée à prendre une retraite hâtive avoue : "le travail, pour moi, ça a toujours été une valeur extrêmement importante et là, ça m'oblige à me demander si c'est suffisamment important pour que je continue ou bien si je prends la peine de considérer les offres qu'on me fait. (...) Si c'est ça ma décision, je veux que ce soit une vie active là, après la vie de travail. Une autre, infirmière de 52 ans parle de son projet de coopération en Amérique du Sud, à sa retraite : "Il faudrait que je pense à ma retraite. Tout le monde en parle.(...) C'est pas si loin que ça! ...j'y pense...je fais d'autres démarches pour aller, mettons, en mission là, 6 mois, un an. Je sais qu'ils ont besoin d'informations puis mon conjoint, il est d'accord avec ça, peut-être qu'il viendrait aussi. (...) j'aime ça aller voir autre chose que ton petit milieu,(...) savoir ce qui se passe ailleurs, comment les autres fonctionnent ailleurs dans le monde. (...) Il faut ouvrir nos horizons un peu.(...) Mon intérêt est de toujours aller voir plus loin, de toujours en savoir plus. Une participante de 62 ans envisage ainsi sa retraite prochaine : "Il faut être très clair là, il me reste à peu près un an. Alors, à mon point de vue, c'est une autre réorientation après (...) en septembre je vais suivre un cours parce que je vais être un peu à temps partiel, tu sais pour voir (...) j'ai une année encore à faire pis elle est précieuse cette année-là parce que ça va être mon plan de carrière de retraite que je vais tracer". Une participante de 58 ans réfléchit à propos de sa retraite éventuelle : "Il m'a pris beaucoup de temps à me faire à l'idée que je pourrais prendre ma retraite à l'âge que j'ai là parce que mon modèle à moi, c'était mon père qui (...) à 81 ans, quand il est décédé, une semaine avant il était à son bureau. Et pour moi, c'était ça une vie de travail. Ce n'est pas prendre sa retraite à 58 ans (...) je me donne mon année pour trouver qu'est-ce que je vais avoir envie de faire l'année d'après (...) je me disais je vais mettre sur pieds une firme et je vais prendre du travail à contrat. Je suis capable de faire beaucoup de choses."

Pour ces femmes, la retraite est donc envisagée à plus ou moins brève échéance non pas tant comme une période de retrait des activités de travail mais davantage comme une transition vers un investissement professionnel qui prendra un autre aspect et qui indique leur désir de demeurer productives.

Pour d'autres femmes, les projets d'avenir professionnel se construisent autour d'une réorientation de carrière effectuée depuis peu.

Une participante mise à pied par son employeur, à 52 ans, s'est demandé : "Mettons qu'il me reste dix, quinze ans à travailler, qu'est-ce que je veux faire? (Sa décision prise) Là commence: travailleuse autonome, entrepreneure, ce sur quoi je travaille depuis l'année passée. Depuis le mois de juin, ça ne fait pas un an. Je vois que ça va être une autre étape complètement différente." Une participante de 49 ans qui est étudiante à plein temps depuis 6 mois : "Je viens

de terminer ma première année du bacc. (...) Il me reste deux autres années à faire. (...) J'aimerais beaucoup faire un certificat en aptitude d'enseignement de langues secondes. C'est une autre année. Ça n'a pas besoin de suivre tout de suite, ça peut peut-être venir plus tard ... le but que je me donne ce n'est pas de travailler ici au Québec, c'est les voyages qui reviennent. Je veux aller travailler en Asie, aux États-Unis s'il le faut, en Europe." Une participante de 45 ans qui termine un congé pour études de maîtrise, revenue chez son employeur : " nous autres on a une espérance de vie de 80 et quelques, les femmes, je vais en avoir 45, je peux quand même pas aller m'asseoir à la maison là ... par rapport au rôle qu'on peut jouer dans la société pis l'investissement que j'ai fait. (...) Tu sais, pourquoi j'ai étudié, je n'ai pas étudié pour me dire: eh!, j'ai un diplôme, oui, j'ai réussi un diplôme. Tu sais, tu veux mettre ça en pratique."

Pour ces femmes, les changements en voie de se réaliser ou même déjà concrétisés relèvent d'une confiance en soi et en des compétences acquises et répondent à un besoin d'accomplissement professionnel plus congruent.

Des participantes espèrent pour leur part, poursuivre dans la direction des choix actuels tout en aspirant à une nouvelle organisation de leur travail.

Par exemple, une participante de 50 ans, récemment déménagée et en chômage, est à la recherche de travail à temps partiel : "je suis prête à repartir dans quelque chose, mais je ne sais pas quoi encore (...) J'ai plusieurs ouvertures, j'ai plusieurs choses qui me tentent, dans mon domaine. Je sais qu'ici, [comme dans son lieu de travail antérieur] ça se fait. Alors là je vais faire des démarches dans ce sens-là... avec toutes les approches que je suis allée chercher, ... je veux continuer à utiliser ça. (...) J'ai une personne que je dois contacter ...je vais voir si elle a des ouvertures pour engager quelqu'un d'autre avec elle, à temps partiel." Une participante de 45 ans, contractuelle dans un poste qui ne la satisfait pas complètement réfléchit sur la façon de répondre à ses besoins à l'avenir : "gérer mes heures, gérer mon temps. Je ne suis pas dans ...cette étape-là de prouver des choses, non. (...) si je pouvais travailler moins d'heures, ça ferait mon affaire" [afin d'être plus avec ses enfants qui grandissent]. Une participante de 50 ans à la recherche d'un emploi : "Je veux garder mon environnement mais j'aimerais faire du remplacement dans des bureaux, dans des cliniques ou des choses comme ça. Et puis, je vais retourner étudier... je ne veux pas arrêter d'étudier, c'est comme un besoin, ça me valorise en même temps. (...) à partir de septembre, je n'ai pas d'autre engagement que ...d'apprendre et de faire en sorte que ça serve peut-être, effectivement, à trouver un travail qui me permettrait de me rendre jusqu'à 65 ans en travaillant pas forcément 40 heures par semaine mais en faisant quelque chose que j'aime, qui m'apporte un peu d'argent dont j'ai besoin, que je n'aie pas à dépendre de

mon mari ". Une participante de 50 ans en congé de maladie depuis 2 ans : "je devrais retourner ... je ne peux pas ... Alors là, j'ai décidé que l'an prochain je ne rentre pas c'est certain... Mais là, tu vois, ce n'est pas les sous qui vont m'amener au travail. Il va falloir vraiment que je puisse entrer puis faire une tâche qui va me convenir parce que je ne suis pas obligée d'y retourner là."

Pour ces femmes, l'avenir professionnel est perçu comme un espace où elles souhaitent s'investir et trouver dans une structure de travail plus souple une meilleure qualité de vie et un épanouissement plus grand.

Deux participantes qui vivent une précarité d'emploi, ne peuvent pas imaginer ce que leur réservera leur future vie professionnelle. Elles sont mobilisées par un seul projet: obtenir du travail.

La première, une femme de 56 ans, possédant un doctorat et qui occupe un emploi précaire sans caisse de retraite déclare au sujet de son avenir professionnel : "je n'ai aucune certitude et pire que ça, j'ai toujours le doute. Puis, c'est une question de fric...je n'ai pas l'intention de prendre ma retraite, c'est clair." La seconde, une participante de 48 ans, avec aussi un statut précaire dit ne pas avoir de projets professionnels mais des idées : "J'aimerais peut-être faire mon cours de coiffeuse. Je suis assez habile, c'est un domaine que je n'haïs pas, c'est manuel, je peux éventuellement devenir mon propre patron, autonome, j'aime le contact, j'aime les gens ... [mais elle s'inquiète] d'étudier encore cinq ans pour te ramasser au bout de la ligne avec rien."

L'incertitude de leur situation professionnelle actuelle voile les perspectives d'avenir qu'elles pourraient envisager et cela, quelles que soient leurs qualifications. En effet, les diplômés de l'une que l'autre ne possèdent pas ne lui garantissent pas davantage un avenir prometteur.

Enfin, les participantes déjà à la retraite manifestent également des projets d'avenir professionnel.

Ainsi, une participante de 62 ans, mise à la retraite il y a deux ans est à la recherche d'un emploi à temps partiel en attendant de pouvoir réaliser un projet : "J'aimerais me partir une petite maison de santé avec des massages, des aliments naturels, un bain flottant. C'est vrai, ça coûte cher mais je voudrais, ce serait juste assez pour rentrer dans mon argent, pas pour faire de l'argent avec ça et devenir millionnaire. (...) Pour que tout le monde puisse, n'importe quelle classe de monde puisse aller et dire : je vais me reposer." Une participante de 57 ans, retraitée depuis trois mois : "je suis en lune de miel avec ma retraite, c'est évident, mais je n'ai pas pris ma

vitesse de croisière encore. Ça va prendre quelques mois mais j'ai des idées par exemple quant aux plans ... je veux prendre des cours d'espagnol au mois de septembre. Et je pense qu'avec trois langues, je mets des petites chances dans ma poche pour les relations publiques. Ça pourrait être un contrat pour l'organisation d'un congrès, pour l'organisation d'un salon ... un deux jours semaine, trois maximum là." Une participante de 62 ans, retraitée de l'enseignement depuis 13 ans et très active dans un domaine de santé alternative jusqu'à maintenant désire poursuivre ces activités : "moi, je trouve plus important d'aider les gens à se prendre en mains...j'ai choisi d'aider les jeunes familles parce que c'est eux autres qui vont nous remplacer tantôt." Une participante de 61 ans, à la retraite depuis un an : "Je me suis gardée quelques activités je dirais qui gardent les liens avec la vie active. Comme par exemple, je suis depuis trois ans sur le conseil d'administration de [...] (...) j'ai été nommée sur deux comités alors ça veut dire Montréal à peu près une fois par mois, de la documentation à lire, de la préparation à faire, tout ça, ça me fait comme garder un peu sur le marché du travail." Une participante de 62 ans, retraitée depuis deux ans raconte ainsi ce qu'elle a fait après les trois premiers mois de sa retraite : " j'ai recommencé à prendre des cours, j'ai commencé à faire du bénévolat, j'ai commencé à prendre de petits contrats ...[en tenant compte] de ce qui me stimule, de choses qui me valorisent, [c'est-à-dire] sentir que je peux faire avancer du monde, que je peux aider du monde, sentir que je peux être utile à la société. (...) J'ai commencé à travailler avec un groupe de gens qui venaient d'acheter une franchise ... J'ai commencé à travailler peu à peu avec eux autres ... J'ai commencé beaucoup à travailler avec eux l'automne dernier. Et là, ... on commence à travailler à plein temps avec tout ça! Je travaille pas mal."

Ces propos de chacune des participantes indiquent d'une part qu'elles envisagent un avenir professionnel actif et que d'autre part, elles l'inscrivent dans la continuité de leur développement. Certaines souhaitent poursuivre leur investissement dans leur carrière de manière à y trouver une plus grande conformité avec ce qu'elles sont grâce à la nouvelle direction qu'elles lui ont donné. D'autres désireraient dans le futur, une plus grande marge de manoeuvre, en particulier dans leur horaire de travail qui leur permettrait d'accroître leur qualité de vie. Pour celles qui n'ont pas accès à un emploi stable, cette première préoccupation limite leur capacité de se projeter dans une vie professionnelle à venir. Par ailleurs, chez les participantes qui soit ont été incitées à se retirer du marché du travail, soit prévoient cette éventualité prochaine ou encore chez celles qui ont déjà quitté leur emploi, la retraite est perçue comme une période d'activités professionnelles différentes. Prendre sa retraite ne veut pas dire rompre avec une vie active en lien avec les compétences professionnelles acquises. Au contraire, elles s'investissent ou prévoient s'investir dans un travail bénévole ou rémunéré, dans des cours pour augmenter leur employabilité ou par intérêt personnel et même dans des projets d'entreprise.

DISCUSSION

Les participantes interrogées qui ont entre 45 et 62 ans, en évoquant leurs projets professionnels mettent en lumière les attentes et les valeurs qu'elles conservent face au travail. Il est certain que compte tenu de la méthodologie utilisée, leurs propos ne sont pas généralisables à l'ensemble des travailleuses. Néanmoins, leur discours soulève des éléments de compréhension du développement professionnel qu'il est important de souligner. Un premier aspect apparaît indéniable: cette dimension de leur vie représente une sphère d'activités qui ne cesse d'interpeller ces femmes. En effet, quels que soient leur âge, leur situation personnelle, leur statut de travailleuse, elles n'envisagent pas leur avenir autrement qu'actif, sur le plan professionnel. Aucune n'indique le désir de rompre, à plus ou moins brève échéance, avec ce type d'occupations. Au contraire, le travail est considéré comme un engagement face à soi-même autant qu'à l'égard des autres. Même devant une retraite anticipée ou commencée, elles voient la nécessité de poursuivre un rôle actif dans leur communauté ou ailleurs. Ces données rejoignent d'autres constats relevés par Subich (1998) à travers la littérature, à propos du désir de femmes dans la cinquantaine de continuer à travailler plutôt que de souhaiter une retraite hâtive. Chez les participantes à la présente recherche, le besoin exprimé peut être mis en lien avec l'une des valeurs attribuées au travail qui ressort de l'analyse de ces résultats, à savoir qu'il constitue un lieu privilégié de réalisation de soi. Sur ce plan, ils sont analogues à ceux de recherches antérieures menées par l'équipe auprès de femmes plus jeunes (Spain, Bédard, Paiement, 1997). Ici, les femmes envisagent leur futur professionnel comme un espace où elles pourront continuer d'utiliser leurs talents et compétences, s'ouvrir au monde, créer ou initier des projets, se dépasser, assumer des responsabilités, affirmer leur identité et leur autonomie mais plus que tout, se développer, apprendre et découvrir. Pour ces participantes, il semble difficile de concevoir leur avenir sans cette projection dans des activités professionnelles susceptibles d'assurer la poursuite de leur développement.

Rappelons que la majorité d'entre elles (15/20) ont 50 ans et plus et viennent d'une génération où les filles arrêtaient de travailler si ce n'est en se mariant, très certainement à la naissance des enfants. Éduquées selon une convenance que le travail ne leur était pas nécessaire, elles ont éprouvé le besoin contraire et ont dû transgresser les règles de l'époque pour pouvoir y répondre. Cette expérience d'affranchissement qui a supposé une détermination particulière pour ouvrir la voie et affronter les préjugés sociaux défavorables, indique combien le travail leur a été essentiel dans leur quête d'épanouissement.

Lié à cette première constatation, le discours des participantes retraitées concernant leur volonté de poursuivre des occupations d'ordre professionnel vient bousculer une idée reçue qui veut que la vie professionnelle s'arrête avec le retrait du marché du travail. D'ailleurs, s'agit-il vraiment du retrait du marché du travail puisque ces femmes énoncent toutes leur désir quand ce n'est pas déjà une réalité, de demeurer actives sur le plan professionnel dans un cadre de travail, traditionnel ou non, même s'il diffère de celui qu'elles connaissaient auparavant? Les présents résultats viennent nuancer les propos tenus par Bouffard, Bastin et Lapière (1996) dont la recherche montrait une baisse d'intérêt pour la carrière chez les travailleuses plus âgées (50-64 ans). Il est vrai que ces auteurs associent la carrière exclusivement à un travail rémunéré à temps plein. Ici, les participantes manifestent un intérêt soutenu pour des activités professionnelles. Bien qu'elles anticipent souvent de s'y engager à l'avenir d'une manière différente qui leur assure une plus grande qualité de vie par d'autres types d'occupations, d'autres horaires et d'autres statuts, cette diversité est à l'opposé d'un désengagement face au travail.

Ce désir de se maintenir actives chez des retraitées est souvent vu dans l'opinion populaire comme la motivation qui conduit au bénévolat considéré comme une activité réalisée gratuitement et sans obligation. En effet, rien dans ce qui précède ne s'oppose à l'idée que ces femmes une fois retraitées puissent trouver dans des causes bénévoles matière à satisfaire leurs attentes. Néanmoins, ce sont d'activités professionnelles dont elles nous parlent pour l'avenir et dans lesquelles elles veulent s'investir, quelque soit le contexte où celles-ci s'inscriront. Comme si cette dimension était indissociable de leur identité et qu'y renoncer signifierait un abandon injustifiable d'une part d'elle-même. Elles sont soucieuses et désireuses de continuer de mettre à profit leurs expériences, leurs compétences et leur potentiel professionnels d'une manière rémunérée ou non. Cependant, toutes préoccupées d'autonomie financière, la majorité considèrent des projets qui leur fourniront un revenu même s'il devait être moindre que celui gagné auparavant. Il est vrai que nous avons nous-mêmes proposé à ces participantes une définition de la vie professionnelle qui englobait le bénévolat (Spain, Bédard et Paiement, 1998). Nous ne pouvons donc conclure à une vision élargie du travail qu'elles auraient ainsi soulignée par leur propos. Toutefois, en aucun cas, leur discours n'est venu infirmer cette notion précisée par des résultats de recherches antérieures auprès de femmes plus jeunes. Cette persistance à considérer l'importance du travail au-delà de son aspect rémunérateur, oblige à s'interroger sur le concept de bénévolat particulièrement à un moment où les choix sociopolitiques risquent d'entraîner un plus grand investissement du secteur bénévole alors que ce sont les femmes qui l'occupent en grande partie. Si celles-ci, retraitées ou non, s'engagent dans ces occupations de manière professionnelle et que par ailleurs, la société continue d'y voir la réalisation d'une bonne action liée au rôle convenu de femmes qui ont de la disponibilité, n'y a-t-il pas là un danger de

récupération du travail des femmes? La question n'est pas nouvelle mais avec les présents résultats, elle doit inclure dans la réflexion, les vœux de femmes qui se retrouvent de plus en plus nombreuses à la retraite mais non retirées du travail, malgré leur âge.

Sur un autre plan, les résultats montrent que chez ces femmes, le besoin d'ouverture aux autres réalités, la soif d'apprendre, le désir de réorienter leur carrière tout comme la perception du travail en tant que révélateur de soi demeurent des éléments majeurs qui colorent les projections dans l'avenir. Si la vie professionnelle est sans équivoque un lieu d'accomplissement de soi pour celles-ci, elle représente également une voie privilégiée de développement. Leur récit à l'égard de l'ensemble de leur cheminement professionnel montre un appétit d'apprendre qui ne diminue pas tout au long de leur parcours, qu'elles s'efforcent de satisfaire et auquel elles ne renoncent pas pour le futur. Le travail leur a permis de révéler, d'approfondir et d'exploiter de nouvelles facettes d'elles-mêmes, de pousser plus loin des apprentissages et d'acquérir de nouvelles connaissances par lesquelles elles ont enrichi leur identité professionnelle et leur sentiment de réalisation de soi. Leur perception du futur se réclame de cette impérieuse nécessité.

Au-delà de ce mouvement développemental qui s'exprime à travers ce qui est évoqué d'un avenir professionnel, d'autres considérations s'imposent. Des participantes ne peuvent élaborer leur projection dans un avenir professionnel tant la précarité de leur situation les laisse avec une préoccupation dominante: obtenir un emploi dans le futur pour pouvoir gagner leur vie. Cette nécessité ne met pas en cause leur désir d'être actives, de s'accomplir et de se développer, elle le surpasse. Ce contexte met en évidence les conditions souvent défavorables dans lesquelles plusieurs femmes se retrouvent en raison de la discontinuité de leur vie professionnelle liée à des motifs familiaux, c'est-à-dire la naissance et les soins aux enfants. En effet, n'ayant pu accumuler de fonds de retraite intéressant au fil d'un emploi ininterrompu, elles ne peuvent qu'espérer travailler le plus longtemps possible, se voyant dans l'incapacité d'envisager financièrement la retraite. Par ailleurs, d'autres femmes qui ont pu éviter cette impasse, se montrent préoccupées par leur qualité de vie et souhaitent une vie professionnelle plus compatible avec leur engagement sur d'autres plans, par exemple, familial. Elles réclament également un plus grand respect de leur rythme. Lorsqu'elles peuvent intervenir à cet égard, elles projettent d'organiser leurs activités professionnelles en tenant compte de ces aspects.

Notre société connaît le plus haut taux de personnes rendues au mitan de la vie et plus. En 2005, le gouvernement américain prévoit qu'une femme au travail sur deux sera dans cette strate d'âge - entre 40 et 64 ans - (McQuaide, 1998). Pourtant, selon l'étude effectuée par cette chercheure, les stéréotypes à leur égard demeurent pratiquement inchangés, négatifs et inexacts. Au

Québec, Bellemare, Poulin Simon et Tremblay (1992, 1998) relèvent également la croissance de la présence des femmes de 45 ans et plus dans la population active, la probabilité que cette tendance demeure et par ailleurs, l'opinion générale négative à l'égard de l'ensemble de ces travailleurs. Liés pour la plupart au sexisme et à l'âgisme, ces préjugés font croire à des employeurs que ces femmes ne veulent plus s'investir au travail et ne sont plus intéressées à des formations professionnelles. Les résultats de cette présente étude montrent une réalité fort différente pour des femmes de ces âges. Non seulement, elles sont engagées dans leur vie professionnelle mais elles désirent continuer de s'y développer dans l'avenir, même si celui-ci leur est présenté comme une avenue vers la retraite. Cette perspective ne signifie pas pour ces femmes de renoncer à des activités professionnelles à plus ou moins brève échéance mais plutôt de se retirer d'un emploi.

Sur le plan de la recherche, l'étude du discours de ces femmes soulève des questions importantes par rapport aux théories évolutives du développement vocationnel. Il contredit notamment la notion de courbe biologique du développement où les incidences de l'âge entraîneraient selon des théoriciens tels que Havighurst, Levinson, Super (Bujold, 1989), le déclin intrinsèque du désir professionnel qui mène à la retraite du marché du travail. Les résultats rejoignent davantage la conception de Riverin-Simard quant à la permanence du développement sur le plan vocationnel (Riverin-Simard, 1984, 1990, 1996). Les actuelles transformations socioéconomiques contribuent à créer une diversité dans la manière d'appréhender le travail. Les transitions du mitan de la vie ne répondent plus aux mêmes conditions et les changements ne s'opèrent plus en fonction d'une séquence linéaire continue. Le retour aux études à des moments variés de leur parcours professionnel chez toutes les participantes à cette recherche de même que leur désir et leur capacité d'être actives au-delà du cadre établi du travail en sont des exemples. Par conséquent, une ouverture et une recherche de conceptualisations qui reflèteraient davantage la multiplicité et la complexité des expériences devient nécessaire.

CONCLUSION

Les propos recueillis dans cette présente étude témoignent des perceptions de femmes face à leur avenir professionnel qui ne laissent aucun doute au sujet du dynamisme qui les habite. Elles sont le reflet d'un mouvement développemental où les dimensions personnelles et professionnelles intimement imbriquées les dirigent dans une poussée vers l'avant, à la poursuite d'une continuité d'évolution.

Sans oublier qu'en raison de la méthodologie choisie, ils ne sont pas généralisables à l'ensemble de la population féminine active, il importe aux différents protagonistes du monde du travail de tenir compte de ces résultats. Ceux-ci laissent voir la nécessité de diversifier et d'enrichir la manière dont les employeurs et les gestionnaires de personnel considèrent les travailleuses de cette strate d'âge dont le nombre risque de grandement s'accroître d'ici quelques années. Les intervenantes et intervenants en counseling de carrière ont quant à eux, la responsabilité de connaître et de s'ouvrir à la multiplicité des expériences et des besoins de cette même clientèle, dans le but de l'aider plus adéquatement. La réorganisation structurelle du travail dans de nombreux secteurs d'activités tout comme le phénomène de la retraite hâtive conduisent plusieurs travailleuses d'expérience et donc plus âgées à se réorienter et dans ce contexte, les conseillères et conseillers en orientation peuvent jouer un rôle déterminant à la condition d'être sensibilisés aux enjeux liés à cette problématique. Les programmes d'aide aux employés, le développement de carrière, le reclassement de la main-d'oeuvre, la réinsertion socioprofessionnelle, la préparation à la retraite sont des exemples parmi d'autres de domaines qui exigent une connaissance éclairée des significations attribuées à la vie professionnelle par les individus. Sur un autre plan, la notion de continuité de la trajectoire professionnelle, multidirectionnelle et complexe telle que révélée par chacune de ces femmes et qui trouve peu d'écho dans les théories actuelles du développement de carrière incite à poursuivre des recherches capables de traduire ces réalités. Enfin, les femmes elles-mêmes peuvent profiter de cet éclairage qui leur permet de réaliser la singularité des parcours pas nécessairement alignés sur ce qu'il est convenu d'appeler la norme et de se libérer d'une certaine horloge sociale.

Dans une perspective plus large, les propos recueillis ici entraînent un questionnement sur la conception même de la retraite. Dans la mesure où une distinction importante y apparaît chez ces femmes, entre prendre sa retraite au sens de quitter un emploi et se retirer du travail, c'est-à-dire de toutes activités professionnelles, les résultats amènent à se demander si la notion de retraite n'est pas inadéquate pour les femmes? Ne serait-il pas opportun de revoir ce concept lié à la structure actuelle du marché du travail, défini à une autre époque, selon des paramètres économiques fort différents de ceux qui prévalent aujourd'hui et pour une population active bien davantage masculine? D'ailleurs, dans une préoccupation plus globale du développement de carrière, il serait utile de vérifier la présence et l'incidence de ces notions dans la vie professionnelle des hommes.

Il appartient à tous les acteurs socio-économiques de porter attention et respect aux désirs des travailleuses de cet âge et de considérer leur vision du travail afin d'éviter les pièges de l'âgisme

et du sexisme et de favoriser dans la collectivité la reconnaissance de diverses modalités d'investissement au travail dont certaines insoupçonnées, chez des femmes de 45 ans et plus.

Armelle Spain, Ph.D. est professeure à la Faculté des sciences de l'éducation de l'université Laval et chercheure régulière au Centre de recherche interuniversitaire sur l'éducation et la vie au travail (CRIÉVAT) de la même université. Courriel : Armelle.Spain@fse.ulaval.ca

Lucille Bédard, M.A., c.o. est directrice de la Clinique de counseling et d'orientation de l'université Laval. Courriel : Lucille.Bedard@fse.ulaval.ca

Lucie Paiement est consultante et chargée de recherche au CRIÉVAT.

NOTES

- ¹ Cet article a été produit dans le cadre d'une recherche subventionnée par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada CRSH (#410-96-1205).

Within an exploratory research project aimed at understanding the career paths of some women aged 45 to 62, the participants were invited to expose their perception of their future. The results describe these women's experience on this issue. This article highlights their strong desire to continue to be professionally active which challenges the idea that a professional life stops when one retires from the labour market. It also shows clearly the developmental role of professional work.

RÉFÉRENCES

- ACKERMAN, R.J. (1990). Career developments and transitions of middle-aged women. *Psychology of Women Quarterly*, 14, p. 513-530.
- ANDRIAN, J. (1994). Le déroulement de la carrière professionnelle des femmes à la cinquantaine. *Gérontologie et société*, 70, p. 119-138.
- ATCHLEY, R.C. (1997). *Social Forces and Aging: An Introduction to Social Gerontology*. Belmont, CA, USA : Wadsworth.
- BELLEMARE, D., POULIN SIMON, L. et TREMBLAY, D.G. (1992). La situation et les enjeux spécifiques des travailleuses vieillissantes. *Recherches féministes*, 5 (2), 123-148.
- BELLEMARE, D., POULIN SIMON, L. et TREMBLAY, D.G. (1998). *Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante: enjeux politiques et défis de gestion*. Sainte-Foy, Canada : Télé-université.
- BETZ, N.E. (1993). Women's career development. Dans : F.L. Denmark et M.L. Paludi (Eds) *Psychology of women : a handbook of issues and theories*, Westport, Conn: Greenwood Press, pp. 627-683.
- BETZ, N.E. et FITZGERALD, L.F. (1987). *The career psychology of women*. New-York: Academic Press.

- BOUFFARD, L., BASTIN, E. et LAPIERRE, S. (1996). Future time perspective according to women's age and social role during adulthood. *Sex Roles*, 34 (3/4), 253-285.
- BUJOLD, C. (1989). *Choix professionnel et développement de carrière - théories et recherches*. Boucherville, Québec: Gaëtan Morin.
- CAMPBELL, D.T. et STANLEY, J.C. (1963). *Experimental and Quasi-Experimental Designs for Research*. Chicago: Rand McNally.
- CANAFF, A.L. (1997). Later life career planning: A new challenge for career counselors. *Journal of employment counseling*, 34 (juin), pp. 85-93.
- CARDINAL, L. et LÉPINE, I. (1998). La gestion individuelle de sa carrière dans l'optique d'une carrière éclatée. Dans C. Lamoureux et E.M. Morin. *Gestion des paradoxes dans les organisations. Actes du 9e Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française: Tome 5. Travail et carrière en quête de sens*, Cap-Rouge, Canada: Presses Inter Universitaires, pp. 267-282.
- CHAUCHAT, H. (1985). *L'enquête en psycho-sociologie*. Paris: Presses universitaires de France.
- COLLIN, A. et WATTS, A.G. (1996). The death and transfiguration of career and of career guidance? *British Journal of Guidance and Counselling*, 24(3), pp. 385-398.
- DAUNAIS, J.P. (1984). L'entretien non-directif. Dans B. Gauthier (Éd.) *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données*, Sillery, Canada: Presses de l'Université du Québec, pp. 247-275.
- DAVID, H. (1990). Les femmes vieillissantes au travail et à la retraite dans la littérature scientifique. *Recherches féministes*, 7(2), pp. 145-155.
- DAVID, H. et PINARD, R. (1993). *Les femmes vieillissantes au travail et à la retraite : une bibliographie analytique*. Rapport de recherche, GRASP, Université de Montréal.
- DESLAURIERS, J.P. (1991). *Recherche qualitative. Guide pratique*. Montréal : McGraw-Hill.
- DIAMOND, E.E. (1989). Theories of career development and the reality of women at work.. Dans: B. A. Gutek and L. Larwood (Eds) *Women's career development* Newbury Park, CA : Sage, pp. 15-27.
- FALTERMAIER, T. (1992). Developmental process of young women in a caring profession: A qualitative life-event study. Dans : R. A. Young and A. Collin (Eds) *Interpreting Career: Hermeneutical Studies of Lives in Context*, Wesport: Praeger, pp. 48-62.
- FARBER, R. (1996). An integrated perspective on women's career development within a family. *The American Journal of Family Therapy*, 24(4), pp. 329-342.
- FITZGERALD, L.F. et CRITES, J.O. (1980). Towards a career psychology of women : What do we know? What do we need to know? *Journal of counseling Psychology*, 27, pp. 44-62.

- FODOR, I.G. et FRANKS, V. (1990). Women in midlife and beyond: The new prime of life? *Psychology of Women Quarterly*, 14, pp. 445-449.
- GERGEN, M.M. (1990). Finished at 40. Women's Development within the patriarchy. *Psychology of Women Quarterly*, 14, pp. 471-493.
- JAMES J. (1996). *Thinking in the Future Tense*. New-York: Simon & Schuster.
- JUBY, H. et LE BOURDAIS, C. (1995). Les parcours familiaux des Canadiennes. *Sociologie et sociétés*, 27(2), pp. 143-161.
- Le Collectif Clio. (1982). *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*. Montréal, Canada: Les Quinze.
- LESSARD-HÉBERT, M., GOYETTE, G. et BOUTIN, G. (1996). *La recherche qualitative: fondements et pratiques*. Montréal : Éditions nouvelles.
- LONDON, M. (1995). Preface. Dans: M. London (Ed). *Employees, Careers, and Job Creation Developing Growth-Oriented Human Resource Strategies and Programs*, San Francisco: Jossey-Bass, pp. xiii-xvii.
- MATZ, J.Y. (1998). L'adéquation Formation-Emploi: le temps des paradoxes. Dans C. Lamoureux et E.M. Morin. *Gestion des paradoxes dans les organisations. Actes du 9e Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française: Tome 5. Travail et carrière en quête de sens*, Cap-Rouge, Canada: Presses Inter Universitaires, pp. 283-295.
- McQUAIDE, S. (1998). Discontent at midlife: Issues and considerations in working toward women's well-being. *Families in Society: The journal of Contemporary Human Services*, 79(5), pp. 532-544.
- MIRVIS, P.H. et HALL, D.T. (1996). New organizational forms and the new career. Dans: D.T. Hall et ass. (Eds). *The Career is Dead-Long Live the Career*, San Francisco: Jossey-Bass, pp. 72-104.
- MORIN E. (mai 1998). *Le travail: une activité productive, relationnelle et structurante*. Communication présentée au 66e Congrès de l'Association canadienne française pour l'avancement des sciences, Québec, Canada.
- PAUCHANT T.C. (1996). *La quête du sens*. Montréal: Québec-Amérique et Presses HEC.
- OSIPOW, S.H. et FITZGERALD, L.F. (1996). *Theories of career development*. Boston: Allyn and Bacon.
- RIVERIN-SIMARD, D. (1996). *Travail et personnalités*. Sainte-Foy, Canada: Presses de l'Université Laval.
- RIVERIN-SIMARD, D. (1990). *Carrières et classes sociales*. Montréal, Canada: Éditions Saint-Martin.

- RIVERIN-SIMARD, D. (1984). *Étapes de vie au travail*. Montréal, Canada: Éditions Saint-Martin.
- ROMITO, P. (1997). Studying work, motherhood and women's well-being : a few notes about the construction of knowledge. *Journal of Reproductive and Infant Psychology*, 15, pp. 209-220.
- ROUSSILLON S. et BOURNOIS F. (1997). Deuil social, mutation des représentations et changement radical. *Gestion*, 22 (1), pp. 61-70.
- SEIBERT, K.W. (1996). Experience is the best teacher, if you can learn from it: Real-time reflection and development. Dans: D.T. Hall et ass. (Eds). *The Career is Dead-Long Live the Career*, San Francisco : Jossey-Bass, pp. 246-264.
- SÉRIEYX H. (1993). *Le big bang des organisations*. Paris: Calmann-Lévy.
- SPAIN, A., BÉDARD, L. et PAIEMENT, L. (1998). Le travail selon une perspective relationnelle. Dans : C. Lamoureux et E.M. Morin. *Gestion des paradoxes dans les organisations*. Actes du 9^e Congrès de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française: Tome 5. Travail et carrière en quête de sens, Cap-Rouge, Canada: Presses Inter Universitaires, pp. 147-158.
- SPAIN, A., BÉDARD, L. et PAIEMENT, L. (1997). Le travail au féminin: une quête de sens. *Psychologie du travail et des organisations*, 3 (3-4), pp. 74-88.
- SPAIN, A. et HAMEL, S. (1991). La dimension relationnelle dans le développement vocationnel des jeunes femmes. Dans P. Dupont (Ed.) *Éducation et travail* Sherbrooke, Canada: Centre de recherche sur l'éducation au travail, Université de Sherbrooke, pp. 79-94.
- STOLTZ-LOIKE, M. (1993). Balancing Relationships With Careers. Dans E.P. Cook (Ed.) *Women, Relationships and Power: Implications for Counseling*, Alexandria: American Counseling Association, pp. 109-138.
- SUBICH, L.M. (1998). Women's work and life satisfaction in relation to career adjustment. *Journal of Career Assessment*, 6 (4), pp. 389-402.