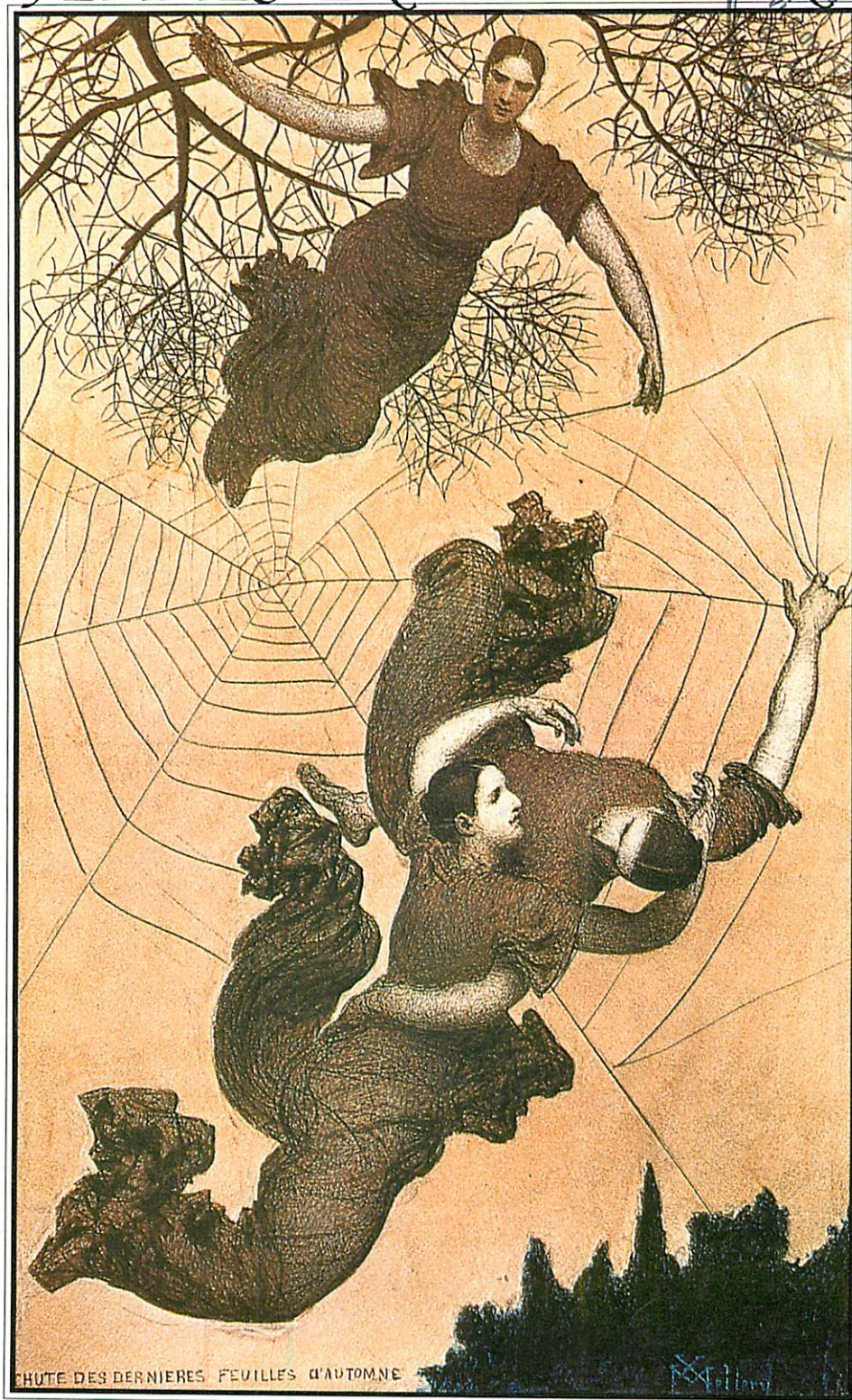


FEMMES EN MOUVEMENT



S.E.P.
LAURENDEAU
VILLE
13 1988
ation

RAPPORT D'UNE RECHERCHE

réalisée par Charlotte Morneau
en collaboration avec Lucille Bédard et Aline Huot

SERVICE DE L'ÉDUCATION AUX ADULTES
CÉGEP DE LA POCATIÈRE

1532-0211

Reproduction de la page couverture

Xavier Mellery (1845-1921)
L'automne 1890

Aquarelle et crayon sur papier

Tiré de : De l'impressionnisme à l'art moderne par Jean Clay
Hachette Réalités, 1975

Conception graphique
et impression: Graphie 222 inc.

Dépôt légal – deuxième trimestre 1988.
Bibliothèque nationale du Québec.
I.S.B.N. 2-920256-00-9

“Une femme, c’est une visionnaire et une planificatrice, c’est une matrice; une femme, c’est une personne qui guérit les autres, qui construit des ponts, des enfants et des voitures; elle écrit de la poésie et des chansons; elle est aimante, ouvrière; une femme, c’est une personne qui fait des choix.”

Morton, E-H. (1978) citée par Guyon, 1986, p. 105.

Rapport final d'un projet réalisé au Cégep de La Pocatière, grâce à une subvention de la Direction générale de l'enseignement collégial, dans le cadre du programme d'aide à la recherche sur l'enseignement et l'apprentissage.

On peut obtenir des exemplaires supplémentaires de ce rapport auprès du Service de l'éducation des adultes du Cégep de La Pocatière, au coût de \$17⁰⁰.

AVANT-PROPOS

Nous avons entrepris, à l'automne 1987, une recherche sur le développement vocationnel des femmes qui désirent réintégrer le marché du travail après une absence plus ou moins prolongée.

Nos travaux se sont déroulés selon les étapes suivantes:

- 1) définition du problème et état de la question;
- 2) description du cadre théorique;
- 3) choix d'un instrument de mesure (nous avons décidé d'adapter pour les femmes adultes, le Q.I.P.I.E. conçu par Saint-Louis et Vigneault en 1982);
- 4) vérification de la validité théorique de l'instrument choisi;
- 5) élaboration de l'instrument de mesure: le questionnaire d'identification de perceptions femme-environnement, Q.I.P.F.E.;
- 6) pré-expérimentation;
- 7) élaboration finale du Q.I.P.F.E. après avoir établi clairement ses qualités psychométriques;
- 8) administration du Q.I.P.F.E. à un échantillon de soixante (60) femmes réparties en quatre (4) groupes de quinze (15) personnes et selon le schéma expérimental décrit en annexe 1;
- 9) analyse exploratoire des attitudes mesurées par le Q.I.P.F.E.;
- 10) formulation d'un cadre d'interventions spécifique aux femmes adultes qui désirent réintégrer le marché du travail.

Le présent rapport relate le contenu des quatre (4) premières étapes de la recherche alors que le second rapport, qui sera déposé en juin 1989, décrira le développement des phases ultérieures.

REMERCIEMENTS

Plusieurs personnes ont contribué à la réalisation de ce rapport. Je tiens à exprimer ma profonde reconnaissance à Monsieur Gilles Saint-Pierre et au service de la recherche et du développement de la Direction générale de l'enseignement collégial. Je veux souligner l'appui constant que m'ont accordé Lucille Bédard et Aline Huot. Lucille a accepté de rédiger le premier chapitre de ce rapport, elle a lu et critiqué les diverses versions du manuscrit. Aline, qui est spécialiste en mesure et évaluation a été une personne-ressource très précieuse.

Je remercie également Ann Larson et Carole Pelletier qui ont contribué à la naissance de ce projet. J'exprime ma gratitude à Monsieur Michel Toussaint, directeur des services pédagogiques ainsi qu'à tout le personnel du Service de l'éducation aux adultes du Cégep de La Pocatière. Parmi celui-ci, je tiens à souligner l'apport essentiel de Marie-Paule Déry et de Louise Lefebvre qui ont dactylographié tous les textes avec patience, minutie et ingéniosité et ce, malgré des délais très courts. Je remercie également Madeleine Dumont qui a conservé calme et sérénité en toutes occasions.

Enfin, j'exprime ma reconnaissance à Lucie St-Pierre qui a lu les nombreuses versions du manuscrit et qui a suggéré des améliorations judicieuses.

C.M.

PLAN DU RAPPORT

INTRODUCTION	p. 1
BUT DE L'ÉTUDE	P. 2
DÉFINITION DES TERMES	P. 4
LIMITES DE L'ÉTUDE	P. 5
CHAPITRE 1	Notre conception du développement vocationnel des femmes en démarche de réintégration au marché du travail.
1.1	Le développement vocationnel p. 9
1.1.1	Les approches personnalistes p. 9
1.1.2	Les théories développementales p. 10
1.1.3	Les approches sociologiques p. 12
1.1.4	Le développement vocationnel de l'adulte p. 13
1.2	Le développement vocationnel de la femme p. 15
1.2.1	Inadéquation des théories et pratiques relatives au développement vocationnel. p. 15
1.2.2	Caractéristiques particulières du développement des femmes p. 17
1.3	Le développement vocationnel des femmes en situation de réintégration au marché du travail p. 21
1.4	Notre conception du développement vocationnel des femmes en démarche de réintégration au marché du travail p. 23
CHAPITRE 2	Cadre théorique et instrument de mesure
2.1	Cadre théorique p. 26
2.2	Recherche d'un instrument de mesure p. 26

CHAPITRE 3

Vérification de la validité théorique de l'instrument choisi et son adaptation aux femmes adultes

Dimension 1: L'avenir (les attitudes de la femme envers son avenir)	p. 35
3.1.1 Perceptions de l'avenir et comportement d'un individu	p. 35
3.1.2 Etendue de l'avenir	p. 37
3.1.3 Contrôle interne, contrôle externe de l'avenir	p. 37
3.1.4 Structure de l'avenir	p. 38
3.1.5 Degré de difficulté de l'avenir.....	p.38
3.1.6 Développement continu ou déclin	p. 39
3.1.7 Remises en question ou stabilité	p. 40
3.1.8 Les six sous-dimensions relatives aux perceptions de l'avenir	p. 41
Dimension 2: L'environnement social	p. 43
3.2.1 La famille	p. 43
3.2.2 L'entourage.....	p. 48
3.2.3 Les valeurs transmises socialement	p. 50
3.2.4 Les sous-dimensions relatives à l'environnement social	p. 51
Dimension 3: Connaissance de soi (intérêts, aptitudes, estime de soi)	p. 52
3.3.1 Les intérêts.....	p. 52
3.3.2 Les aptitudes	p. 54
3.3.3 L'estime de soi	p. 56
3.3.4 Relations entre les intérêts, les aptitudes et l'estime de soi	p. 60

Dimension 4: Monde du travail et milieu scolaire	p. 62
3.4.1 Signification du travail et place de celui-ci parmi les rôles de vie .	p. 62
3.4.2 Besoins auxquels répond le travail	p. 62
3.4.3 Cheminement de carrière et perceptions du marché du travail	p. 64
3.4.4 Connaissance du monde du travail	p. 67
3.4.5 Cheminement de carrière, connaissance et perceptions du milieu scolaire	p. 68
3.4.6 Attitudes des femmes envers le travail et l'école	p. 71
Dimension 5: Vécu à la maison	p. 73
3.5.1 Le vécu à la maison et le développement vocationnel	p. 73
3.5.2 Perceptions qu'ont les femmes au foyer de leur travail	p. 74
3.5.3 Perceptions qu'ont les femmes de leur situation économique	p. 79
3.5.4 Perceptions concernant la responsabilité des tâches familiales	p. 80
3.5.5 Perceptions du rôle de mère	p. 80
3.5.6 Nouvelle identité ou dépendance sécurisante	p. 85
3.5.7 Reconnaissance des acquis expérientiels des femmes	p. 87
3.5.8 Sous-dimensions relatives au vécu à la maison	p. 89
Introduction à l'hypothèse de recherche	p. 92
CONCLUSION	p. 94

ANNEXE 1: Schéma expérimental

ANNEXE 2: Questionnaire d'identification de perceptions individu-environnement (Q.I.P.I.E.).

ANNEXE 3: Feuille de réponses et feuille de résultats.

ANNEXE 4: Cahier profils

ANNEXE 5: Objectifs et contenu du cours Transition-Travail (360-701-86)

REFERENCES

GLOSSAIRE

Abréviations utilisées dans ce texte.

AFEAS	Association féminine d'éducation et d'action sociale.
CCCSF	Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.
CIAFT	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.
CSF	Conseil du statut de la femme.
MESS	Ministère de l'enseignement supérieur et de la science.
MMSR	Ministère de la main d'oeuvre et de la sécurité du revenu.
Q.I.P.I.E.	Questionnaire d'identification de perceptions individu-environnement.
Q.I.P.F.E.	Questionnaire d'identification de perceptions femme-environnement.

INTRODUCTION

Plusieurs programmes de réinsertion au marché du travail sont maintenant offerts aux femmes. Le CSF, le CCCSF, les différentes intervenantes auprès de la clientèle féminine, de nombreuses auteures (Delisle, 1977; Pearson, 1979; Proulx, 1978), des représentantes du MESS et du MMSR; des groupes de femmes (AFEAS, CIAFT ...) et les femmes elles-mêmes ont contribué à la mise sur pied et au financement de ces programmes.

Qu'elles s'appellent Nouveau Départ, Transition-Travail, Intégration-Réintégration professionnelle..., ces formations revêtent toutes une grande importance pour les femmes parce qu'elles contribuent à une transition plus satisfaisante et mieux réussie entre le foyer et un emploi rémunéré ou toute autre forme d'implication professionnelle (Delisle, 1977; Pearson, 1979). De plus, ce serait mal saisir l'importance de la présence croissante des femmes sur le marché du travail et le défi fondamental que ce phénomène représente que de considérer ces programmes comme "spéciaux" et profitables aux femmes seulement (Pearson, 1979). Leur création constitue un pas supplémentaire vers la réalisation des objectifs de la parité dans l'emploi et de la liberté de choix, pour les hommes comme pour les femmes (Emploi et Immigration Canada, 1985; Pearson, 1979).

Parmi la variété des programmes proposés, c'est Transition-Travail qui retiendra notre attention ici. C'est un cours qui a fait ses preuves, il existe depuis huit (8) ans déjà. Offert dans toutes les régions du Québec, Transition-Travail n'est pas l'oeuvre d'une seule auteure, mais le résultat d'une vaste création collective. Plusieurs générations d'intervenants et d'intervenantes se sont succédé pour ajuster cette formation à la situation mouvante des femmes du Québec (Martin et coll., 1987), ce qui lui assure encore plus de pertinence et de crédibilité. Comme le soulignent Rémillard et Tesnière (1988), la croissance continue du cours et le très faible taux d'abandons des participantes sont des indices partiels, mais positifs pour affirmer que Transition-Travail répond à un besoin.

Les commentaires positifs et même élogieux que les intervenantes de Transition-Travail reçoivent continuellement partout au Québec tendent à confirmer que le cours répond effectivement à un besoin. Cependant, aucune recherche expérimentale n'a encore été menée pour vérifier les apports concrets de ce cours au niveau du "développement vocationnel"* des participantes. Très peu d'études se sont d'ailleurs penché sur le développement vocationnel d'une clientèle spécifique d'adultes en réintégration au marché du travail. Pourtant, cet aspect apparaît d'une importance capitale et d'une nécessité première. En effet, comment peut-on favoriser le passage des femmes du foyer au marché du travail si on ne connaît à peu près pas le vécu vocationnel de ces adultes en situation de réintégration au marché du travail? Une meilleure compréhension de ce vécu vocationnel serait donc nécessaire pour vérifier la pertinence de la formation actuellement offerte, pour améliorer la qualité de nos interventions auprès de cette clientèle et ainsi mieux favoriser l'accession des femmes au marché du travail.

Compte tenu, d'une part, des objectifs sociaux et gouvernementaux de parité dans l'emploi et de liberté de choix pour les femmes comme pour les hommes, de la contribution du cours Transition-Travail à la réalisation de ces objectifs et d'autre part de l'importance de connaître davantage le développement vocationnel des femmes en période de réintégration au marché du travail afin de mieux intervenir auprès d'elles, il s'avère à la fois essentiel et urgent de procéder à des recherches portant sur la spécificité du vécu vocationnel de ces femmes.

* Le terme "développement vocationnel" fait référence aux définitions que nous en donnons aux pages 5, 14 et 23.

BUT DE L'ETUDE

Transition-Travail* est un cours qui vise à favoriser l'intégration ou la réintégration professionnelle des femmes absentes du marché du travail depuis une période plus ou moins prolongée. Il vise aussi à permettre aux participantes de trouver, au terme de leur formation, une occupation ou un programme d'études qui leur convienne.

Largement répandu dans les commissions scolaires et les collèges du Québec, Transition-Travail permettait, de 1980 à 1986, d'obtenir des unités de formation du niveau d'enseignement secondaire seulement.

Après un enrichissement de la formation originale, le cours Transition-Travail collégial (360-701-86) a reçu l'approbation ministérielle à l'automne 1986.

Le but ultime de ce cours collégial est le même qu'auparavant, soit de favoriser le passage des femmes du foyer au marché du travail. Cependant, les objectifs et contenus de la formation ont été reformulés et structurés dans une perspective multidisciplinaire réunissant la psychologie, la sociologie et les méthodologies de travail. Ces objectifs et contenus ont été adaptés au niveau de la scolarité collégiale. De plus, le matériel didactique original et l'approche pédagogique ont été révisés.

L'implantation récente du cours Transition-Travail collégial commande une étude des apports réels de ce programme, car comme le soulignent la Fédération des cégeps (1982) et Nadeau (1975), le meilleur moyen de connaître l'impact réel d'un cours et surtout d'un cours novateur, c'est de le soumettre à une étude rigoureuse. Dans ce sens, l'étude descriptive de Rémillard et Tesnière (1988) constitue une première démarche intéressante. Portant sur la clientèle de quatre-vingt-sept (87) cours Transition-Travail collégial et de trois cent cinq (305) formations de niveau secondaire qui ont eu lieu durant les années scolaire 1985-86 et 1986-87, cette recherche présente le nombre d'inscriptions avec le nombre d'annulations/abandons. Elle décrit les caractéristiques socio-démographiques et socio-professionnelles des participantes ainsi que leur situation trois mois après la fin de la session.

D'autre part, nos interventions répétées auprès des participantes de Transition-Travail et l'observation que nous avons pu faire du vécu de cette clientèle nous incitent à vérifier non seulement les apports généraux du cours, mais aussi les apports spécifiques de celui-ci au niveau du développement vocationnel des femmes. En effet, nous avons constaté qu'avant le cours, plusieurs de ces femmes:

- disent vouloir retourner sur le marché du travail, mais elles n'arrivent pas à concrétiser cette démarche, elles se sentent impuissantes;
- ont tellement perdu confiance en leurs possibilités d'agir pour changer l'environnement que, finalement, elles le subissent;
- reçoivent peu de support de leur entourage familial et elles ont de la difficulté à passer à l'action sans cet appui;
- connaissent peu leurs intérêts, aptitudes et besoins personnels;

* Cette description est largement inspirée de Martin et coll., 1987, p.1

- ont perdu confiance en leurs habiletés professionnelles. Elles ont de la difficulté à croire que certaines de leurs aptitudes actuelles peuvent être transférables et utilisées sur le marché du travail;
- connaissent peu et mal le milieu scolaire actuel et les débouchés professionnels qui leur sont offerts.

Après le cours de cinq (5) semaines à temps plein, nous observons plusieurs modifications au niveau des attitudes et des comportements de la majorité des participantes. Elles nous confient qu'elles se connaissent beaucoup mieux, qu'elles ont davantage confiance en elles-mêmes et qu'elles ont plus d'audace et plus de ressources pour concrétiser leur projet vocationnel. Par contre, certaines femmes demeurent passives après le programme. D'autres refusent de faire des choix, laissant le hasard déterminer leur avenir. Quelques-unes prennent des décisions successives qui ne tiennent pas compte de leurs valeurs et intérêts et elles se retrouvent insatisfaites dans les mois qui suivent.

Il est à se demander pourquoi certaines participantes finissent Transition-Travail en ayant fait un choix professionnel et se sentent prêtes à le réaliser alors que d'autres en sont encore à l'exploration ou au questionnement, à savoir si elles doivent retourner ou non sur le marché du travail. Quel est le vécu vocationnel de ces différentes femmes avant, pendant et après Transition-Travail? Quel est l'apport réel du cours au niveau de développement vocationnel des participantes?

La réponse à ces questions permettrait un meilleur ajustement de nos interventions aux besoins réels des femmes. Une connaissance plus approfondie du vécu des participantes pourrait permettre d'identifier les aspects de leur développement vocationnel qui nécessitent une intervention plus soutenue de notre part. La Fédération des cégeps (1988) souligne que le défi de tout intervenant de niveau collégial dans les années à venir, sera de cerner, par des moyens efficaces, la meilleure façon d'accompagner et de faire progresser chaque élève. De plus, dans La politique québécoise de la recherche scientifique, l'Etat reconnaît la nécessité d'entreprendre des recherches pour soutenir et améliorer les pratiques pédagogiques. L'absence de recherches sur la réinsertion de l'adulte en emploi est une grave lacune pour la pratique en ce domaine (Peavy, 1984).

Il appert que:

- compte tenu de la nouveauté de l'implantation de Transition-Travail au collégial et de la nécessité d'évaluer les apports réels de ce cours au niveau du développement global et plus spécifiquement du développement vocationnel des femmes;
- compte tenu du peu de recherches faites sur ce cours;
- compte tenu de l'importance de connaître davantage le développement vocationnel des femmes qui désirent réintégrer le marché du travail afin de mieux intervenir auprès d'elles,

la principale question de cette étude sera la suivante:

Existe-t-il une relation entre le développement vocationnel des femmes adultes en période de réintégration au marché du travail et la participation au cours Transition-Travail collégial?

DEFINITION DES TERMES

1- Développement vocationnel des femmes adultes:

Le développement vocationnel correspond aux aspects du développement de l'individu qui sont relatifs au travail. Le développement vocationnel des femmes adultes, sans être fondamentalement différent de celui des hommes, est plus complexe à cause des stéréotypes, des préjugés, des barrières internes ressenties par les femmes. (Fitzgerald et Crites, 1980; Bujold, 1987).

L'investigation plus poussée des théories du développement vocationnel alliée à la recherche de la spécificité du développement vocationnel des femmes adultes, nous permettront de préciser cette définition du développement vocationnel des femmes adultes.

2- Période de réintégration au marché du travail:

Moment dans la vie d'un individu où le désir d'intégrer ou de réintégrer le marché du travail après une absence plus ou moins prolongée l'incite à poser des gestes pour concrétiser ce retour.

3- Femmes adultes en période de réintégration au marché du travail:

Les femmes qui ressentent le désir et le besoin de réintégrer le marché du travail après un investissement presque exclusif auprès du conjoint et des enfants..

4- Cours Transition-Travail collégial:

Cours numéro 360-701-86. Voir annexe 5.

LIMITES DE L'ETUDE

Il est évident qu'une étude comme celle-ci reflète certains biais et certaines valeurs propres aux auteures. En tant que femmes, nous percevons la réalité avec des yeux "féminins" et comme nous n'avons pas eu de collaborateur masculin, nous avons mis beaucoup d'emphasis sur la validation des perceptions que nous avons des femmes qui désirent réintégrer le marché du travail.

Ayant animé plusieurs sessions de Transition-Travail et ayant observé certains effets positifs de cette démarche sur les participantes, nous avons un préjugé favorable pour ce cours, mais nous y posons aussi un regard plus critique.

Enfin, nous tenons à souligner que même si cette étude s'intéresse spécifiquement aux femmes qui ressentent le désir et le besoin de réintégrer le marché du travail, elle ne porte aucun jugement de valeur sur les femmes qui préfèrent être ce que l'on nomme communément: "femme au foyer" ou "travailleuse au foyer". Nous croyons que si une femme choisit librement et consciemment de demeurer à la maison de façon temporaire ou permanente, elle peut en retirer d'énormes satisfactions. Ce que nous préconisons, c'est que les femmes choisissent leur mode de vie au lieu de le subir. Les conditionnements vécus dans la société actuelle n'apparaissent pas si contraignants qu'ils enlèvent tout élément de choix dans la vie personnelle.

Nous avons identifié nos biais et nos valeurs personnelles dès le début de cette étude nous donnant ainsi la possibilité de les dépasser dans les étapes subséquentes de la recherche. Nous sommes cependant conscientes de l'impossibilité de les éliminer complètement.

CHAPITRE 1

NOTRE CONCEPTION DU DÉVELOPPEMENT VOCATIONNEL DES FEMMES EN DÉMARCHE DE RÉINTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL.

CHAPITRE PREMIER*

NOTRE CONCEPTION DU DEVELOPPEMENT VOCATIONNEL DES FEMMES EN DEMARCHE DE REINTEGRATION AU MARCHE DU TRAVAIL.

Ce chapitre premier fera d'abord état de la documentation théorique et empirique sous trois volets. Ces derniers représentent une démarche progressive visant à cerner la problématique vocationnelle des femmes qui désirent réintégrer le marché du travail après une absence plus ou moins prolongée. Parallèlement aux écrits répertoriés, une critique sera élaborée afin de préciser notre conception du développement vocationnel. Cette démarche servira d'étape préliminaire aux étapes subséquentes de la présente étude et de fondement au but de la recherche.

Ces trois volets sont les suivants:

- 1- Une recension de la problématique du développement vocationnel apparaît fondamentale. En effet, pour comprendre le vécu vocationnel des femmes en situation de réintégration au marché du travail, il faut d'abord préciser les assises philosophiques et théoriques, confronter les différences, ressortir les similarités et procéder à une étude des écrits en développement vocationnel. Ainsi, les approches personalistes, les approches développementales, les approches sociologiques et le développement vocationnel de l'adulte seront analysés et critiqués. Cette première partie conduira à une première ébauche d'une vision du développement vocationnel apparaissant à la fois réaliste, contemporaine et sous-jacente à la problématique qui nous intéresse.
- 2- Le deuxième volet a pour objet d'interroger ces théories et modèles du développement vocationnel à la lumière de la spécificité du vécu des femmes. En quoi ces théories et modèles sont-ils adéquats ou inadéquats pour répondre aux besoins d'une clientèle particulière? L'élaboration de ces schèmes est-elle fondée sur une investigation poussée du vécu vocationnel des femmes? Les réponses à ces questions seront données par les auteures et auteurs des théories classiques du développement vocationnel ou par d'autres chercheurs qui ont confronté la documentation et la pratique relatives au développement vocationnel aux caractéristiques de plus en plus précises de la clientèle féminine. En effet, l'orientation des filles et des femmes fait de plus en plus couler d'encre. Cette dernière recension permettra, d'une part, de préciser la problématique du développement vocationnel féminin en raffinant l'ébauche amorcée dans le premier volet et, d'autre part, d'ouvrir des pistes au niveau de la compréhension du développement vocationnel des femmes en situation de réintégration au marché du travail.
- 3- Quant au troisième volet, il porte précisément sur la spécificité du vécu vocationnel des femmes en démarche de réintégration au marché du travail. Ces femmes présentent-elles un profil différent des adolescentes? Se démarquent-elles des femmes en réorientation de carrière ou en recherche d'emploi qui n'ont pas vécu d'interruptions prolongées? Leur investissement, parfois exclusif et de longue durée auprès de leur conjoint et de leurs enfants, colore-t-il de façon particulière leur démarche d'orientation et leur processus de recherche d'un emploi rémunéré? Le portrait global obtenu guidera notre recherche vers un outil capable de diagnostiquer le vécu vocationnel des femmes en période de réintégration au marché du travail. Ce portrait global, teinté d'exceptions et de points communs, permettra enfin de poser les pierres angulaires de ce que pourraient être

* Ce chapitre a été rédigé par Lucille Bédard

les fondements d'une intervention en développement vocationnel appropriée à cette clientèle. Répétons-le, ces deux objectifs ont pour finalité une meilleure connaissance de la clientèle de Transition-Travail et, par conséquent, une adaptation appropriée des types d'intervention.

Enfin, la synthèse de ces trois premiers volets ouvrira la voie permettant de poser les jalons de notre conception du développement vocationnel des femmes en situation de réintégration au travail. La formulation de cette conception sera présentée en dernière partie de ce premier chapitre.

1.1 LE DEVELOPPEMENT VOCATIONNEL

Bujold (1987) écrit: "La façon dont se pose le problème d'orientation, les moments et les contextes où il se présente, la manière dont l'individu l'aborde, les moyens dont il dispose ou qu'il se donne pour le régler constituent des aspects intéressants et importants du comportement humain et font surgir une multitude d'interrogations" (p. 3). Ainsi, depuis l'époque parsonnienne où la question de l'orientation était vue comme un appariement entre les personnes et les tâches à accomplir, cette même question a suscité de nombreuses réponses.

Cette étude scientifique du développement vocationnel fait appel à une variété de concepts, de principes et de méthodes. De plus, l'historique de cette étude montre un enrichissement certain et fort valable en la matière.

Dans un ouvrage intitulé "Choix professionnel et développement de carrière: théories et recherches", Bujold (1987) présente une étude générale et critique des théories classiques du choix professionnel et du développement de carrière, de même que des conceptions ou modèles moins systématiques ou plus récents en la matière. L'exhaustivité et l'excellence du travail de Bujold amènent à recommander cette lecture à quiconque s'intéresse à la problématique de l'orientation et à ses multiples facettes. Cette recommandation s'avère utile puisque nous n'avons guère la prétention de présenter ici une synthèse de son étude. Nous nous limiterons plutôt à présenter un enchaînement de concepts afin d'identifier leurs apports et leurs limites au développement vocationnel des femmes, de cerner une conception propre au phénomène des femmes en situation de réintégration au travail, et, enfin, de déterminer ou de développer un instrument de mesure pertinent aux objectifs de recherche et à la spécificité de la clientèle de Transition-Travail.

Ces concepts sont regroupés selon le plan même de Bujold puisque nous nous inspirons principalement de cet auteur: Les approches personalistes, les théories développementales, les théories sociologiques et le développement vocationnel de l'adulte seront traités successivement.

1.1.1 Les approches personalistes

Parmi les approches personalistes, les théories de Roe (1957) et de Bardin, Nachman et Segal (1963) sont déterministes. En effet, celle de Roe insiste sur la relation entre les traits de personnalité ou les besoins qui se sont développés à partir de l'interaction parents-enfant et le choix professionnel. Tandis que la théorie de Bardin, Nachman et Segal stipule une conception du choix professionnel donnant de l'importance aux moyens par lesquels les impulsions peuvent être satisfaites ou par lesquels l'anxiété peut être réduite à l'intérieur d'une occupation. Une certaine passivité est à noter dans ces conceptions psychanalytiques puisqu'il y a dépendance face aux événements qui se produisent ou aux impulsions sur lesquelles la personne n'a pas de contrôle.

Holland (1964) présente une typologie du comportement vocationnel basée également sur la personnalité. Cependant son approche se différencie beaucoup des deux conceptions psychanalytiques vues précédemment par la mention accordée aux interactions individu-environnement. Il propose qu'au moment du choix professionnel, la personne a développé un style particulier et que ce style ou ce mode cherchent à s'exprimer dans un milieu qui lui convient. Ainsi, chacun des six types professionnels proposés par Holland est un complexe de plusieurs facteurs: (aptitudes, attitudes, valeurs, mécanismes d'adaptation, intérêts, objectifs, traits personnels) et est jumelé à un des six environnements ou milieux correspondants.

Bien que ces théories montrent l'importance de différents aspects de la personnalité au niveau du choix professionnel et que ceux-ci soient indéniables, il n'en demeure pas moins qu'elles sont limitatives. D'une part, ces perspectives sont axées sur le moment du choix de carrière et d'autre part, l'accent est mis sur le déterminisme des facteurs internes et externes, où la personnalité et l'influence de l'enfance ne sont que deux des nombreux facteurs affectant les décisions relatives au développement vocationnel. De plus, la notion même de développement dépasse l'euphémisme qu'est de voir l'orientation comme un incident ponctuel dans la vie de l'individu. Aussi, ces trois approches n'explicitent pas les processus sous-jacents au comportement vocationnel et ne permettent pas l'opérationnalisation des modes d'intervention.

1.1.2 Les théories développementales

Plusieurs chercheurs ont orienté leurs travaux sur l'aspect développemental du choix vocationnel: Ginzberg, Ginsburg, Axelrad et Herma (1951), Havighurst (1952, 1972), Super (1953, 1957) et Tiedeman et O'Hara (1963).

Ginzberg et ses collaborateurs (1951) ont été les premiers à présenter une théorie du choix professionnel dans une perspective développementale. Spécifiquement, l'individu ne détermine pas son choix en un seul moment; c'est plutôt à travers des stades au cours desquels différentes tâches doivent être assumées qu'il parviendra enfin à l'optimisation permettant la précision du choix. Ce processus est continu et irréversible dans le sens où il n'y a pas d'interruption, ni d'inversion, ni de retour en arrière.

En 1972, Ginzberg présente une révision de sa théorie. Il la reformule sous un caractère psychologique. Il révisé sa notion de processus en ce sens qu'il étend le processus sur toute la vie de l'individu et non pas seulement jusqu'au début de l'âge adulte. Il ajoute aussi différents facteurs qui peuvent influencer ce processus, notamment les satisfactions éprouvées, les nouvelles possibilités, le degré de liberté et les pressions du marché. Il mitige légèrement l'aspect irréversibilité à celui de compromis dans un but de dynamisme, reflétant davantage les interactions entre l'individu et l'environnement.

Havighurst (1952, 1964, 1972) apparaît aussi parmi les théoriciens qui ont contribué à l'approche développementale pour l'étude du comportement vocationnel. Il a conçu un schème dans lequel le développement vocationnel est vu comme un processus s'étendant sur toute la vie et comportant six stades. Ce schème comporte un caractère à la fois psychologique et social. Son nom est particulièrement lié à la notion de tâche développementale.

D'après Havighurst, l'individu doit s'acquitter de certaines tâches pour répondre de façon satisfaisante aux impératifs physiologiques, psychologiques et sociaux auxquels il a à faire face. Ces tâches développementales correspondent à des périodes précises et la réussite d'une tâche donnée influence celle qui lui est subséquente. Il tient compte à la fois de facteurs internes et externes dans la réalisation de ces tâches.

Par rapport au caractère normatif de son schème, Havighurst précise, lors d'une révision, qu'on peut observer passablement de variations individuelles en ce qui a trait aux âges spécifiés pour les différentes périodes et que les tâches développementales les plus complexes ne sont jamais complétées une fois pour toutes.

En 1957, Super publie sa théorie développementale de l'image de soi en rapport avec le comportement vocationnel. Il fait le lien entre la psychologie différentielle, la théorie de l'image de soi et la psychologie développementale. La psychologie différentielle fait appel aux aptitudes, aux intérêts, aux valeurs, aux besoins affectifs, etc. Quant à la théorie de l'image de soi, elle est spécifiée par trois processus: la formation, la transposition et l'actualisation de cette image en termes de choix professionnel.

En ce qui a trait à la psychologie développementale, le développement vocationnel est un processus qui va de l'enfance à la vieillesse. Son déroulement est généralement ordonné, prévisible et dynamique, c'est-à-dire résultant de l'interaction entre l'individu et l'environnement. Ainsi, au cours du processus, divisé en stades - la croissance, l'exploration, l'établissement, la maintenance et le déclin - l'individu doit s'acquitter d'un certain nombre de tâches. Le moment et la façon de s'acquitter de ces tâches comparativement au groupe de pairs révèlent la maturité vocationnelle.

Même si au début Super a surtout travaillé au niveau des deux premiers stades correspondant à l'adolescence et au début de la vie adulte, il a voulu, par la suite, mettre en lumière les stades à travers lesquels passe l'adulte, les tâches qui l'attendent et la signification de la maturité vocationnelle à cette période de la vie.

Cette théorie comporte un aspect hiérarchique: la réussite des tâches développementales d'un stade donné est un préalable et un indice de réussite des tâches des stades subséquents. Ainsi, pour Super, le processus de développement de carrière est essentiellement un processus de développement et d'actualisation de l'image de soi. De plus, cette notion de carrière fait place aux caractéristiques individuelles, aux facteurs opérant dans le milieu et aux interactions entre les deux ordres de données.

On doit également à Super (1980) une définition élargie du concept de carrière. Suite à sa conception selon laquelle le développement vocationnel constitue un aspect du développement général, il développe ce thème en définissant la carrière comme la combinaison et la suite des rôles joués par une personne au cours de sa vie. Il utilise un graphique représentant un arc-en-ciel, le "Life Career Rainbow" pour conceptualiser la multidimensionnalité de la carrière.

Tiedeman et O'Hara présentent en 1963 une monographie portant sur le choix et l'adaptation dans le développement de carrière. Ils situent le processus de décision relatif à la carrière dans le contexte du développement de toute la personnalité. Leur hypothèse de base est que le développement de la carrière s'échelonne sur toute la vie et implique la participation active de la personne. Ce sont des mécanismes de différenciation et d'intégration qui contribuent au processus de formation de l'identité vocationnelle. Ces auteurs insistent sur l'importance du concept d'identité, non seulement sous l'angle vocationnel, mais en termes d'identité du moi. Ils confèrent à cette identité du moi un caractère psychosocial. Ils soulèvent également la nécessité de la prise de responsabilité individuelle dans le développement.

Cependant, des travaux plus récents de Tiedeman et Miller-Tiedeman (1984) montrent qu'ils ont à cœur de développer une conceptualisation qui arriverait à une compréhension plus globale, plus holistique de la personne à travers les divers rôles qu'elle est appelée à jouer. Ils

proposent même une perspective philosophique, universelle et cosmique pour envisager la carrière.

Ces approches développementales apportent immensément aux approches personnalistes vues précédemment. En effet, cette psychologie dynamique comble le vide provoqué par les conceptions déterministe, statique ou ponctuelle. Cette conception interactive entre la personne et son environnement, la définition élargie du concept de carrière, l'inscription du développement vocationnel dans le développement global de la personne, incluant la notion de processus tout au long de la vie, nous apparaissent refléter la problématique d'une façon plus réaliste. Cela permet d'en arriver à une compréhension plus holistique de la personne en devenir à travers les divers rôles qu'elle a à jouer.

1.1.3 Les approches sociologiques

Le développement vocationnel a principalement été étudié d'un point de vue psychologique, c'est-à-dire en tenant compte des facteurs internes. Cependant, les théoriciens classiques du développement vocationnel accordent des places de choix aux facteurs externes jouant dans ce développement. Holland reconnaît l'action du milieu dans sa typologie, Ginzberg et ses collaborateurs tiennent compte des strates sociales différentes dans l'élaboration de leur théorie. De plus, la dimension sociologique est présente dans le schème d'Havighurst et, enfin, la théorie de Super comporte une analyse de l'influence de la famille et des facteurs d'ordre économique.

D'ailleurs Bujold (1987) présente une revue exhaustive de travaux faisant état du "milieu et de ses multiples influences". En effet, que les facteurs environnementaux soient reconnus comme des influences majeures, des déterminismes, ou conceptualisés d'une manière interactionniste avec les facteurs internes, il n'en demeure pas moins qu'ils sont réels et importants à considérer dans le développement vocationnel.

La nomenclature des divers facteurs environnementaux s'avérerait ardue; qu'il nous suffise d'en présenter un sommaire inspiré de Bujold (1987).

De façon générale, on reconnaît les facteurs sociaux, culturels, politiques, économiques et géographiques. Ces différents facteurs font référence tant au milieu immédiat qu'à la société en général et trouvent leur expression concrète dans les termes suivants:

L'origine et l'appartenance sociale auxquelles réfèrent le sexe, la langue et la race; les agents de socialisation tels la famille, l'école, le groupe de pairs et la structure sociale au sens large comportant ses normes socialisantes; le rôle de personnes significatives; les ressources matérielles et le statut économique familial; les développements technologiques et les lois du marché; le lieu de résidence et l'aspect de mobilité géographique; la reproduction du statut socio-économique et du niveau professionnel du père ou la mobilité intergénérationnelle; la loi de l'offre et de la demande; l'adéquacité ou l'inadéquacité des modèles; les institutions du monde du travail et les politiques régissant l'emploi (Bujold, 1987).

Ces exemples devraient être des repères concrétisant l'importance des facteurs environnementaux relativement à la carrière. Donc, même s'il n'existe pas, à ce jour, de théorie sociologique du choix et du développement de la carrière, il en va du bon sens commun d'affirmer que l'interrelation qu'une personne entretient avec son entourage immédiat et éloigné joue dans son développement vocationnel.

A cet effet, Blau et ses collaborateurs (1956) ont réfléchi au choix professionnel dans une perspective plus spécifiquement sociologique. Leur schème tient compte à la fois des facteurs psychologiques, économiques et culturels. Ils précisent que la structure sociale a une double influence sur le choix occupationnel: elle influence d'abord le développement personnel de l'individu qui aura à faire un choix, puis, elle définit les conditions socio-économiques dans lesquelles se fera la sélection. Ainsi, les conséquences d'un choix ou d'une sélection deviennent les déterminants de choix et de sélection ultérieurs. En somme, ces auteurs concluent que l'étude de ces processus implique l'étude du marché du travail dans une perspective économique, l'étude psychologique de l'adaptation individuelle et enfin l'étude sociologique de la mobilité sociale.

Ces approches sociologiques apportent un éclairage fort valable, voire essentiel, au niveau des relations entre l'individu et son environnement même si elles offrent peu au niveau de l'opérationnalisation d'un mode d'intervention facilitant le développement vocationnel. Ainsi, à la suite de Bujold, nous acquiesçons à la recommandation de considérer davantage la dimension sociale du développement de carrière aux points de vue théorique et pratique. En ce sens, cette position ajoute du poids à la conception interactive entre la personne et son environnement des approches développementales et elle complète aussi la visée limitée aux facteurs internes des approches personnalistes.

1.1.4 Le développement vocationnel de l'adulte

Les théoriciens et praticiens en psychologie se sont longtemps attardés aux périodes de l'enfance et de l'adolescence. Ces dernières années, des préoccupations sont nées vis-à-vis le développement de l'adulte. (Qu'on pense aux "Passages de la vie" de Gail Sheehy, 1977!). La documentation sur le développement vocationnel ne fait pas exception à la règle. Après avoir tenu à l'écart la personne adulte, elle confirme maintenant que le cheminement vocationnel à l'âge adulte est loin d'être linéaire. Bujold (1987) fait état de plusieurs travaux qui visent à mieux comprendre les mécanismes opérant chez l'adulte au cours des diverses étapes de son développement de carrière. Mentionnons, entre autres, ceux de Super et d'Havighurst vus précédemment, de Levinson (1978), et de Riverin-Simard (1984). Nous nous attarderons spécifiquement à l'ouvrage québécois de Riverin-Simard puisqu'il est une importante contribution à l'étude du développement vocationnel de l'adulte par son originalité et son ampleur.

L'auteure identifie neuf étapes du développement vocationnel et présente un modèle de développement vocationnel en utilisant la métaphore d'un voyage interplanétaire consistant en une trajectoire continue de la planète école à la planète retraite en passant par la planète travail.

Nous ne décrivons pas ici le contenu détaillé de ces étapes. Nous mentionnerons que le cheminement à travers "ces étapes de vie au travail" comporte des variations marquées et des exceptions. Cela est important puisque la nature de ce cheminement relègue l'aspect normatif et s'inscrit davantage dans une perspective développementale où la phénoménologie est présente.

D'ailleurs, ce modèle spatial du développement vocationnel de l'adulte s'insère dans le groupe des théories évolutives du développement par opposition au biologicisme du modèle médical. Elle comporte également la notion de stades tout en ne suggérant pas de normes quant à la direction, au rythme, aux finalités ou aux modalités de développement.

Les principes émis sont les suivants:

- Le développement est constant;
- Le développement vocationnel est permanent.

Cette poussée continue du développement s'exprime par un questionnement constant alors que sa permanence se traduit par les changements effectués ou anticipés.

Ce modèle implique que le développement vocationnel de l'adulte se poursuit à travers des cycles inter-étapes et des cycles intra-étapes. Les cycles inter-étapes comportent une alternance entre des préoccupations de méta-finalités et des remises en question des méta-modalités. Quant aux cycles intra-étapes, ils font référence aux passages successifs et fréquents entre des périodes de réorganisation et de questionnement.

Aussi Riverin-Simard affirme les caractères multidirectionnel et multi-rythmique du développement. Précisément, le modèle accorde une grande importance au principe de l'autonomie, ne nécessite pas la réussite d'une étape pour passer à celle qui lui succède et stipule la poursuite du développement à travers les arrêts, les abandons, voire des régressions. L'auteure mentionne également l'importance de "la marche continue du temps" en comparaison avec le facteur âge. Elle évoque aussi le contenu bio-occupationnel des étapes qui réfère à la désignation du contenu des remises en question spécifiques à divers âges.

En somme, ce modèle spatial ajoute beaucoup aux approches personnalistes, développementales et sociologiques. Il apporte une bouffée d'air frais en ce sens qu'il reflète

la continuité du développement, de la possibilité de trouver à chaque étape des occasions de croissance, et du rôle positif que même l'échec peut jouer. C'est un modèle qui met en évidence le potentiel de l'adulte et ses possibilités de développement... L'adulte se dégage carrément comme le sujet de sa démarche plutôt que comme un objet soumis... (Bujold, 1987 pp. 403-404).

Ce premier volet nous amène à préciser notre conception du développement vocationnel. En référence à l'introduction de Bujold, nous choisissons consciemment l'expression "développement vocationnel" qu'il définit comme "englobant tous les aspects du développement que l'on peut identifier comme étant en relation avec le travail". Ces termes réfèrent à une réalité qui dépasse de beaucoup celle du choix quoique, naturellement, elle l'englobe. Comme tout développement vital, le développement vocationnel est dynamique.

Bien que nous accordions une grande importance à la connaissance des modèles de décision vocationnelle (Gelatt, 1962; Hilton, 1962; Hershenson et Roth, 1966; Thoresen et Mehrens, 1967; Kaldor et Zytowski, 1969; Harren, 1979) et à leurs implications au niveau de la pratique, les théories et approches que nous avons présentées prouvent bien la complexité du développement vocationnel et ses multiples composantes. Nous ne saurions donc réduire à une démarche décisionnelle ponctuelle notre conception d'un processus de développement vocationnel.

Nous entrevoyons plutôt une conception fondée sur les caractéristiques de personnalité, sur les notions de développement et sur les facteurs sociologiques auxquels nous ajoutons des éléments spécifiques au développement vocationnel de l'adulte.

Voyons maintenant comment la problématique du développement vocationnel des femmes s'inscrit dans cette ébauche.

1.2 LE DEVELOPPEMENT VOCATIONNEL DE LA FEMME

Même si des préoccupations sont de plus en plus mentionnées concernant le développement vocationnel des femmes, il n'existe pas, à proprement parler, de théorie du développement vocationnel féminin (Osipow, 1964; Bujold, 1987). Mais une telle spécificité est-elle réellement nécessaire? Bujold (1987) dénonce carrément la controverse entourant cette problématique:

Même s'il y a tout lieu de croire que les femmes et les hommes, en principe, passent à travers les mêmes étapes dans leur processus de décision, il faut pourtant reconnaître, encore une fois, qu'une multitude de facteurs influencent le déroulement de ce processus... Peut-être qu'un jour, les différences entre le développement de carrière des hommes et des femmes se seront considérablement amenuisées, et que plusieurs auront disparu. Mais dans l'intervalle... c'est en connaissant mieux ces différences, en les nommant et en développant une compréhension plus approfondie des mécanismes qui les sous-tendent qu'il deviendra plus facile de remédier aux difficultés que rencontrent les femmes dans leur orientation (pp. 456-457).

Nous acquiesçons avec vigueur à cette dénonciation et consacrons ce deuxième volet à l'investigation de la problématique du développement vocationnel féminin. Une première partie a pour objet, à la lumière des écrits pertinents, d'interroger la validité des études du développement vocationnel relevées lors du premier volet et de vérifier la pertinence des pratiques en orientation. La deuxième partie portera précisément sur la précision et la description des caractéristiques particulières du développement vocationnel des femmes.

1.2.1 Inadéquation des théories et pratiques relatives au développement vocationnel

Osipow (1973) mentionne que les questions concernant le développement vocationnel des femmes ont été ignorées ou traitées superficiellement et que les théories actuelles du développement vocationnel sont inadéquates pour expliquer le développement de carrière des femmes. Quoique des écrits récents font preuve d'ouverture à l'égard des femmes, il est bon de rappeler d'abord certains points et de procéder, par la suite, à la mise à jour de ces informations.

Jetons d'abord un regard sur les théories vues en première partie.

La théorie de Roe n'a définitivement pas réussi à composer avec le développement vocationnel des femmes; elle doit même être sérieusement questionnée quant à son applicabilité pour les femmes (Landry, 1978). Roe précise que le développement vocationnel des femmes diffère de celui des hommes et qu'étant donné ces différences, il se peut que les études portant sur le

développement vocationnel féminin demandent une conceptualisation différente (cité par Bujold, 1987).

Holland signale que sa théorie est moins utile pour la compréhension des femmes. Certaines recherches ont démontré que les buts et les tâches développementales des femmes sont suffisamment différentes de celles des hommes pour nécessiter des formulations distinctes. De plus, la théorie de Holland, prédictive pour les hommes, est moins qu'adéquate pour les femmes (Landry, 1978).

La théorie de Ginzberg offre "un potentiel pour identifier des stades développementaux, mais elle ne fournit aucun guide utile pour optimiser les alternatives professionnelles et la croissance vocationnelle des femmes". (Landry, 1978, p. 61). De plus, les concepts d'irréversibilité (même mitigé) et de continuité du processus font qu'il n'y a pas de place pour les périodes où l'individu est sans activité professionnelle, ou encore l'interruption est vue comme une déviance.

La théorie de Super "apparaît fournir un potentiel de base pour explorer le développement vocationnel des femmes, en dépit de certains aspects qui limitent son utilisation pour la compréhension et l'aide à leur apporter". (Landry, 1978, p. 62). A cet effet, Super précise, en 1974, que le développement vocationnel peut être discontinu pour certaines personnes. Il conçoit à cette époque que le travail fournit le cadre qui favorise l'organisation et l'intégration de la personnalité et il admet, que pour d'autres, la vie civique communautaire ou familiale peut remplir cette fonction. Il va beaucoup plus loin, en 1980, en élargissant "le concept de carrière, définissant celle-ci comme la combinaison et la suite des rôles joués par une personne au cours de sa vie. Neuf rôles sont énumérés: enfant, étudiant, citoyen, travailleur, conjoint, responsable des tâches ménagères, parent, retraité et un dernier qui réfère aux activités de loisir". (Cité par Bujold, 1987).

Landry (1978) soulève le biais masculin de la théorie de Havighurst. Ce dernier "traite du counseling auprès des filles en termes de choix entre le mariage ou la carrière, sans considérer la possibilité d'une combinaison des deux rôles. Il décrit plusieurs formes de déviances féminines... et déclare que l'intellectualisme doit être balancé avec des traits féminins pour ne pas interférer avec les rôles d'épouse et de mère... et que le conseiller doit travailler à remédier à de tels modèles déviants chez ses clientes" (p. 55).

En somme, les aspects théoriques des approches personnalistes et développementales en développement vocationnel sont lourdement incrustées de suppositions sexistes, voire inadéquates pour les femmes. De plus, la composition des échantillons visant la construction ou la validité de ces théories parle d'elle-même. Les échantillons de Roe, Holland et Super étaient exclusivement masculins alors que Ginzberg a exploité un échantillon presque complètement masculin et qu'Havighurst s'est attardé au développement vocationnel des garçons.

Quant aux approches sociologiques, elles circonscrivent la spécificité du développement vocationnel des femmes en mettant l'accent sur les influences du milieu immédiat et éloigné sur ce développement. Toutefois, il faut, pour que cette circonscription soit réaliste, signaler le sexisme des structures actuelles. Ces particularités de la socialisation des filles et des femmes en ce qui a trait à la carrière seront traitées ultérieurement.

Nous avons également cité la théorie de Levinson en développement de l'adulte. Là encore, Levinson (1978) a utilisé un échantillon exclusivement masculin. D'ailleurs, Spain, Bédard et Paquet (1983) ont discuté une étude américaine où cette théorie a été mise à l'épreuve

auprès d'un échantillon féminin. Ce qui ressort essentiellement de cette analyse comparative est que même si certains concepts de Levinson semblent pertinents en regard du développement de la femme adulte, des différences considérables ont été observées entre le développement des hommes et celui des femmes en ce qui a trait au contenu du rêve, aux relations avec les personnes significatives, à la variabilité du moment et la durée des stades, de même qu'à l'ordre des tâches spécifiques. Les auteures soulignent que l'application de la théorie de Levinson à une population féminine appelle de fortes réserves.

Concernant la problématique qui nous intéresse ici, le modèle spatial de Riverin-Simard (1984) est fort intéressant. D'abord, trois variables ont été considérées dans la sélection de son échantillon: le sexe, le secteur d'emploi et la classe sociale; ainsi 375 femmes et 411 hommes formaient l'ensemble des sujets. Toutefois, au moment de la rédaction du volume, l'analyse comparative des données relatives au sexe n'était pas encore complétée et les résultats présentés dans cet ouvrage concernaient l'ensemble des adultes de l'échantillon. Il faut donc patienter avant de bénéficier de cette analyse comparative entre le développement vocationnel des femmes et des hommes.

Pourtant, le modèle théorique de Riverin-Simard comporte plusieurs aspects pertinents au développement spécifique des femmes. Citons les caractères non-normatif, évolutionnel, multi-directionnel et multi-rythmique qui permettent une plus grande flexibilité que ne le ferait un modèle linéaire de développement.

Comme les interventions - dont l'orientation - sont basées sur les théories psychologiques et du développement vocationnel et comme ces théories reflètent inadéquatement le vécu des femmes, il n'est pas surprenant de constater l'inadéquation des pratiques d'orientation auprès des femmes. Citons, notamment, le sexisme présent dans le matériel d'information scolaire et professionnelle, les instruments psychométriques et les attitudes des conseillers et conseillères d'orientation (Landry, 1978; Saint-Cyr, 1978). Plus récemment, Solar (1985) souligne le caractère masculin de l'éducation, Fahmy (1982) dénonce ce même caractère masculin de l'orientation, et enfin, Spain et Bédard (1987) soulèvent le contexte social, culturel, économique et politique empreint de sexisme. Ajoutons enfin les stéréotypes entretenus concernant les femmes, les phénomènes de discrimination formelle et informelle et le harcèlement sexuel dans le monde du travail (Bujold, 1987).

Donc, dans l'ensemble, peu de théories du développement vocationnel ont vraiment rendu compte du développement vocationnel féminin. Il ne s'agit pas ici de remettre en cause la valeur de ces théories qui comportent des éléments fort importants mentionnés précédemment, mais plutôt de les considérer à la lumière de la spécificité du vécu des femmes. Il importe également de questionner et de renouveler les interventions afin qu'elles soient appropriées à la clientèle féminine.

1.2.2 Caractéristiques particulières du développement des femmes

Des chercheurs ont déjà posé des jalons visant à circonscrire le développement vocationnel des femmes. Bujold (1987, dans un chapitre intitulé "La femme et la carrière"), fait état de plusieurs travaux relatifs à ce sujet dont ceux de Psathas (1968), Ginzberg (1966), Zytowski (1969), Hackett et Betz (1981) et Astin (1984).

Ce dernier modèle est particulièrement intéressant par son caractère socio-psychologique, compte tenu de l'influence de la socialisation dans le cheminement de carrière des femmes. En effet, il prend à la fois en considération les variables psychologiques, contextuelles et

sociologiques, et l'interaction de ces deux ordres de facteurs. Le modèle d'Astin est basé sur quatre principes fondamentaux: la motivation, la socialisation au rôle sexuel, la structure des possibilités et les attentes par rapport au travail. Sans présenter une description détaillée des travaux d'Astin, il importe de souligner que cette étude jette les bases de la problématique du développement vocationnel féminin. D'ailleurs Bujold (1987) mentionne que plusieurs auteures intéressées à cette dernière problématique ont apporté des commentaires positifs et des critiques constructives à ce modèle.

Voyons maintenant comment se précise la problématique du développement vocationnel féminin. La diversité des écrits sur le sujet apparaît un indice de valeur pour lui accorder à priori les qualificatifs de complexité et de spécificité.

Citons d'abord Fahmy (1982) qui affirme que la socialisation des filles s'avère capitale pour comprendre le développement vocationnel des femmes. Cette socialisation a pour conséquences, notamment une intégration de l'image d'elles-mêmes de moindre importance que celles que les garçons se font et comportant des aspects "féminins" tels la passivité et la soumission. Fahmy identifie aussi comme conséquences: une orientation vers le rôle au foyer, un éventail limité de choix professionnels, le rétrécissement des relations sociales, la perte de confiance en soi et le dilemme entre les attentes sociales et les désirs personnels.

Ces observations de Fahmy sont appuyées par plusieurs autres auteures sensibles au vécu des femmes. Bachelor (1986) parle du mode de vie subordonné auquel les femmes ont été socialisées et qui entraîne des difficultés particulières en termes de développement. Elle mentionne aussi l'importance des facteurs socio-culturels dans les comportements d'ordre névrotique ou les perturbations mentales. De plus, elle cite "En général, ce ne sont que dans les rôles de mère et de ménagère qu'il lui est permis de s'affirmer [...]. Socialisées pour plaire aux autres, les femmes apprennent à se sensibiliser aux choses qui intéressent leur partenaire et leurs enfants, accordant beaucoup moins d'importance à ce qui pourrait leur plaire à elles" (p. 83). Également, Corbeil et ses collaboratrices (1983) présentent de façon détaillée une analyse des coûts et bénéfices des valeurs traditionnelles et les effets de l'enfermement dans les rôles dits "féminins" sur la santé mentale des femmes.

Béland (1987) nous montre clairement le prix que les femmes ont à payer à force de vivre en fonction des autres. En effet, rappelons-nous que la féminité a toujours été associée au don de soi. Les normes socialisantes ont un impact direct sur le développement vocationnel des femmes puisque celui-ci semble être synonyme d'une perte de féminité. Cet aspect engendre un sentiment de culpabilité qui restreint la femme dans son développement de carrière et lui occasionnerait plus de difficultés à dépasser le stade d'exploration dans le processus de choix (Langlais, 1978). Ainsi, par leur réceptivité aux commentaires des autres, les femmes sont plus vulnérables aux "réactions de l'entourage" (Bujold, 1987). Donc, dépendamment de la nature de ces réactions, elles seront soutenues et encouragées ou controversées et niées dans leur projet de carrière.

Ce même processus de socialisation met en lumière les conflits de rôle que vivent les femmes. Spain et Bédard (1982) concluent que la dichotomie entre maternité et carrière et l'importance prise dans la vie des femmes par les dimensions relationnelles, maternelles et familiales rendent leur cheminement plus complexe. Elles recommandent donc que l'orientation des femmes ne soit plus conçue uniquement en termes de choix de carrière, mais plutôt comme un choix de vie. D'ailleurs, l'ensemble de leurs travaux montre ce souci face aux problèmes de la conciliation du rôle maternel et du rôle professionnel. En 1987, elles présentent à cet effet une typologie des "stratégies d'actualisation vocationnelle ou familiale" que nous verrons plus en détails après avoir d'abord présenté la typologie de Super à l'égard des patrons de carrière

féminine. Ces patrons de carrière sont définis comme étant les portraits du développement vocationnel d'une personne fournis par l'analyse de son comportement et des rôles qu'elle assume (Bujold, 1987).

Bujold (1987) rapporte une documentation différentielle portant sur les patrons de carrière effectuée par Super et ses collègues en 1957. Ils décrivent quatre types qui s'appliquent aux hommes: les patrons stable, conventionnel, instable et à essais multiples. La classification en ce qui a trait aux patrons de carrière féminine comporte sept points:

Le patron familial stable, celui des femmes qui se marient pendant ou après leurs études et qui se confinent à leurs tâches ménagères. Le patron conventionnel se caractérise par une expérience sur le marché du travail suivie du mariage et d'un investissement à plein temps dans les activités domestiques. Dans le patron de travail stable, la femme entreprend une carrière sur le marché du travail dès la fin de ses études et cette carrière se poursuit jusqu'à la retraite. Le patron de carrière à double voie où la femme mène de front ses activités professionnelles et les tâches qui l'accaparent à son foyer. Le patron de carrière interrompue dans lequel la séquence en est une de travail, d'activités domestiques, et de travail qui peut se faire en parallèle ou à la place des activités domestiques. Le patron de carrière instable est marqué par une alternance d'emplois et de tâches ménagères. Enfin, le patron de carrière à essais multiples est constitué d'emplois sans relation entre eux et marqués par l'instabilité (Bujold, 1987, p. 253).

Parmi les déterminants possibles des patrons de carrière, Super cite des caractéristiques psychologiques et physiques de l'individu, ses expériences, sa situation familiale et sociale et les facteurs de l'environnement.

Au Québec, Spain et Bédard (1987) ont mené une recherche auprès de femmes confrontées au réajustement de leur carrière après une première maternité; ces auteures tiennent compte du facteur âge en comparant les mères "hâtives" âgées entre 18 et 25 ans et les mères "tardives" âgées de 30 ans et plus. L'analyse des données recueillies a permis d'identifier des stratégies d'actualisation vocationnelle ou familiale qui ont conduit à la conceptualisation d'un modèle intitulé "La logistique féminine ou l'art d'agencer les dimensions familiale et vocationnelle". Ce modèle fluide, complexe et longitudinal comporte une typologie à trois catégories se subdivisant à leur tour en sous-catégories. Les différences subtiles découvertes par l'analyse qualitative approfondie, le souci de respecter la panoplie des situations et l'unicité de chaque cas expliquent le grand nombre de sous-catégories. Ce sont:

- La stratégie unitaire familiale illimitée;
- La stratégie unitaire professionnelle illimitée;
- La stratégie unitaire séquentielle circonstancielle;
- La stratégie unitaire carriériste;
- La stratégie intégrative innée conciliante;
- La stratégie intégrative innée absolue;
- La stratégie intégrative à profession différée;
- La stratégie intégrative à maternité différée;
- La stratégie intermittente volontaire;

- La stratégie intermittente impromptue mitigée;
- La stratégie intermittente impromptue radicale.

En plus de l'apport de cette typologie en termes théoriques et pratiques, les auteures soulèvent des points fort intéressants quant au développement vocationnel des femmes. Selon Spain et Bédard il devient primordial de dépasser les considérations factuelles (travail à temps complet, à temps partiel, retrait provisoire ou définitif du marché du travail) pour privilégier une approche phénoménologique de l'expérience féminine à l'égard des dimensions familiale et vocationnelle. Cette approche donne alors la possibilité d'étudier d'une manière plus réaliste ce à quoi les femmes sont confrontées dans leur choix de carrière et de vie, et par la suite, d'approfondir les facteurs jouant dans la réalisation ou non de ces choix.

Spain et Bédard soulignent également la limite des considérations temporelles pour affirmer leur souci d'ordre développemental qui est devenu évident suite aux résultats de leur étude longitudinale s'étendant sur cinq années.

Au-delà des différences idéologiques, ces auteures identifient des préoccupations féministes chez les tenants des diverses stratégies: ainsi l'autonomie psychologique et financière, les relations hommes/femmes, l'orientation des filles, les conditions de travail, la santé physique et mentale et la redéfinition des rôles demeurent au coeur même des questions posées par le développement vocationnel féminin.

En plus de considérer plusieurs dimensions relatives spécifiquement aux femmes, Spain et Bédard proposent une exploration progressive du développement vocationnel et familial. Celui-ci allant de l'approfondissement des stratégies féminines à l'esquisse des stratégies masculines en passant par l'ébauche des stratégies conjugales.

Enfin, Spain et Bédard reconnaissent des facteurs de l'environnement et elles citent, notamment, les influences du conjoint, les précisions contextuelles, l'impact des modèles féminins dont celui de la mère réelle, les normes sexistes vis-à-vis le travail rémunéré de la femme.

La typologie de Super et celle de Spain et Bédard indiquent combien les dimensions ou les rôles maternels et familiaux jouent dans le développement vocationnel des femmes. Cette constatation fait ressortir davantage la critique vis-à-vis l'approche dichotomique préconisée jusqu'à maintenant. En effet, des distinctions sont faites entre orientation vers la carrière ou vers le foyer, entre occupations traditionnelles ou non-traditionnelles, entre importance ou non-importance de la carrière (Bujold 1987).

La problématique du développement vocationnel féminin a été considérée ici selon deux dimensions majeures que sont la socialisation et les rôles. Ces deux dimensions engendrent, comme nous l'avons vu, des difficultés particulières et importantes pour les femmes. Bujold (1987) note que malgré "l'évolution de l'idéologie de la société face au travail de la femme, cette idéologie fait encore place à un conservatisme certain... Ce qui semble clair, en dernière analyse, c'est que quelle que soit l'option choisie par la femme, elle fait face, dans l'organisation actuelle de la société, à plus de problèmes que l'homme" (Bujold, 1980, pp. 39-40).

En somme, cette recension sur la spécificité du développement vocationnel des femmes permet de réitérer la pertinence du modèle d'Astin. Elle favorise aussi des approches phénoménologiques et psychosociales compte tenu des influences majeures du milieu et du vécu complexe qu'entraînent ces influences. Il importe aussi de considérer le développement vocationnel comme s'inscrivant dans le développement global de la personne et de le préciser

en termes de continuité. Cette révision des caractéristiques spécifiques du développement des femmes permet, d'une part, d'appuyer l'ébauche du développement vocationnel vue lors du premier volet, et d'autre part, elle complète et ajoute une spécificité à cette même ébauche.

1.3 LE DEVELOPPEMENT VOCATIONNEL DES FEMMES EN SITUATION DE REINTEGRATION AU MARCHE DU TRAVAIL.

Malgré l'évolution montrée par les statistiques concernant l'investissement des femmes au niveau de la carrière, bon nombre d'entre elles ont à intégrer ou à réintégrer le marché du travail, que ce soit par volonté ou nécessité, après une interruption plus ou moins prolongée due à leur investissement auprès de la famille. Ces femmes se distinguent-elles de l'ensemble de la population féminine? C'est là l'objet de ce troisième volet visant en premier lieu à préciser les caractéristiques particulières des clientèles de Transition-Travail et, ensuite, à raffiner davantage notre conception du développement vocationnel de ces femmes.

Suite au deuxième volet portant sur l'inadéquation des théories et pratiques relatives au développement vocationnel des femmes et compte tenu de la spécificité de ce dernier, du processus de socialisation et des problèmes reliés à la conciliation des rôles, force nous est de reconnaître que les clientèles-cible de Transition-Travail sont au coeur même de cette problématique. En effet, ces femmes âgées entre 30 et 50 ans ont franchi les étapes de l'adolescence et celle de jeune adulte au moment même où le rôle primordial et exclusif des femmes était celui de mère et d'épouse et où le travail rémunéré était l'apanage des hommes et relevait de leur suprématie.

Même si le départ des enfants de la maison familiale peut minimiser, mais pas toujours, le conflit de rôles dont il a déjà été question, il n'en demeure pas moins que les effets de la socialisation sont solidement ancrés dans la psyché de ces femmes et qu'ils doivent être considérés dans toute leur importance.

Peu d'écrits concernent cette problématique, même s'il apparaît de toute évidence qu'elle comporte des caractéristiques particulières. La plupart du temps ces écrits résultent d'observations de la part d'intervenantes auprès de cette clientèle. Même si ces portraits datent d'une décennie, ils nous semblent toujours actuels.

Simard (1978) a décrit la situation de la femme qui retourne au marché du travail. En voici d'ailleurs une synthèse. Selon elle, plusieurs facteurs influencent la situation particulière de chaque femme (l'âge, la situation matrimoniale et familiale, le milieu socio-économique et culturel) et il reste des problèmes communs à affronter. Au chapitre des facteurs personnels, l'auteure cite le manque de connaissance de soi et le "complexe de supériorité" en ce sens que la femme accepte difficilement d'être dirigée, commandée ou supervisée. Elle traite également de l'inadaptation des structures sociales au travail de la femme, en l'occurrence les problèmes de garderie, de conditions de travail, de formation académique et professionnelle de l'adulte.

Guay (1978) aborde une dimension qui mérite d'être soulignée, à savoir comment le changement de rôle chez la femme peut entraîner un réajustement des rôles dans la relation conjugale. Premièrement, le changement de rôle provoque des difficultés pour la femme elle-même. En effet, il s'avère être une tâche difficile de remuer des générations d'habitudes, de réflexes, de préjugés et de certitudes articulées autour de l'oubli de soi perpétuel, l'abnégation et la soumission. Des difficultés inhérentes à la démarche d'égalité entre conjoints s'ajoutent à la liste précédente: les pressions sociales, le conformisme au "standard", la culpabilité chez la femme, le problème de reconnaissance de ses besoins réels, l'incapacité ou l'hésitation à tenir ferme dans sa nouvelle identité et la tentation de retourner à la dépendance sécurisante.

Delisle (1978), dans un article intitulé "La femme et sa seconde carrière" observe que même si les femmes sont motivées à trouver une occupation hors du foyer, cela ne supprime pas les difficultés que représente cette prise de décision. Parmi ces difficultés, notons le manque sérieux d'informations relatives à l'état du marché du travail, c'est-à-dire ses exigences, ses débouchés et ses règles du jeu, l'incapacité d'évaluer son potentiel, la peur de l'échec, le stress dû à l'urgence de la situation ou la non-permission de prendre le temps.

L'auteure regroupe les multiples difficultés des femmes dans la trentaine qui veulent entreprendre une seconde carrière sous trois titres. Elle décrit d'abord les obstacles d'ordre psychologique: la culpabilité face à l'image idéale de mère et d'épouse, le conflit de rôles, les changements au niveau des relations familiales et conjugales, la prévision de supporter la responsabilité et d'assumer tous les problèmes d'adaptation à une nouvelle organisation, la vulnérabilité affective face aux siens, la confrontation à une image négative d'une mère qui perturbe un équilibre basé sur la soumission d'une personne aux besoins de tous, la peur de se retrouver encore plus seule si elle se met à exister vraiment, le renforcement de la difficulté d'existence autonome créée par sa dépendance économique, les problèmes d'identité, de détermination et d'affirmation, la négligence des aspects de l'ambition et de la tenacité à cause de l'éducation reçue, le manque de confiance au niveau de ses capacités intellectuelles, le besoin de demeurer à la hauteur des occupations du mari, les interrogations face à l'obligation de se soumettre à un patron, face au travail en groupe, les graves problèmes de formation et d'informations.

Delisle énumère ensuite, les obstacles d'ordre social: le modèle social en lui-même serait selon l'auteure le plus grand obstacle des femmes lors d'un retour sur le marché du travail. Ce modèle dicte les rôles traditionnels qui font que la femme travaillant à temps complet assume en surplus l'entière responsabilité familiale. Cette situation risque de faire changer d'avis bon nombre de femmes. Certaines font face à des difficultés particulièrement oppressantes telles que les attentes et les attitudes du conjoint, le travail à temps partiel et le partage des tâches. Elle ajoute que ces obstacles d'ordre social peuvent même provoquer un affolement puisqu'à partir du moment où le premier pas de la prise en charge individuelle est amorcé, il est impossible d'ignorer très longtemps la responsabilité de sa propre vie. Ce modèle social pénalise la femme par les choix de l'adolescence, par l'élimination de certains secteurs d'études, par l'absence de structures de support aux femmes qui désirent la transition foyer-travail.

Enfin, Delisle décrit les obstacles d'ordre économique. Le travail féminin est soumis aux conjonctures du marché dans lequel il s'inscrit dont les facteurs de chômage et de mobilité. De plus, la situation actuelle présente une économie orientée vers une politique de la femme au foyer plutôt que vers la création d'emplois, de garderies et d'évolution sociale vers la liberté de choisir.

Sans reprendre l'ensemble des travaux de Fahmy et de Spain et Bédard vus précédemment, certains détails apportés par ces auteures méritent une attention particulière. Ainsi, Fahmy (1982) ajoute que la coupure prolongée du marché du travail rend désuète la formation reçue et oblige à un recyclage difficile celles qui veulent réintégrer ce marché. En effet, qu'il suffise de penser aux nombreux et rapides changements technologiques! Spain et Bédard (1982) mentionnent aussi que ces femmes sont confrontées à la compétition avec des femmes plus jeunes qu'elles.

Récemment, Brillon et Renaud (1986) se sont penchés sur l'intégration des femmes sur le marché du travail dans le cadre du sujet plus large qu'est la "psychothérapie et changement de carrière". Pour eux le retour sur le marché du travail des femmes au foyer constitue un type particulier de changement de carrière et celles-ci vivent une dynamique particulière. Les auteurs ont constaté que l'éveil aux idées nouvelles suggérées par le mouvement féministe incite certaines femmes à refuser l'infériorisation, la limitation qu'elles et leurs mères ont subies. Elles vivraient un conflit des valeurs dû à l'écart entre les idées véhiculées socialement et leur vécu intime et profond. Ces

psychothérapeutes ont aussi observé chez des femmes traditionnellement au foyer “un bagage de sentiments dépressifs, d'infériorité, de peurs, d'insécurité, de culpabilité, une importante inhibition de l'action et de l'affirmation de soi”. Ils entérinent l'impact des facteurs sociaux et environnementaux sur la perception que les femmes ont d'elles-mêmes (Guyon, Nadeau et Simard, 1981).

A ces résultats issus d'expériences d'intervention ou d'écrits d'opinions, il convient de rapporter un ouvrage (Raymond, 1986) qui valide plusieurs dimensions citées précédemment. Concrètement et de façon simple, une ex-participante de Transition-Travail se raconte et exprime son expérience vécue lors de cette étape de vie qu'est la réintégration au marché du travail après avoir investi plusieurs années, de façon exclusive, auprès de sa famille.

Même si les observations citées précédemment pourraient être corroborées par d'autres écrits ou par d'autres commentaires de la part de femmes ou d'intervenantes, il apparaît que le portrait de la clientèle de Transition-Travail semble maintenant assez bien brossé. Concluons en mentionnant une citation fort percutante:

La vie sans rôle social reconnu que provoque le manque d'emploi — travailler est le mot de passe de l'adulte, mot lui garantissant son identité et un rôle reconnu dans notre société — déclenche un processus de décroissance... Ce processus a plusieurs effets directs sur la santé physique et mentale: sentiment d'isolement et d'inutilité sociale, de l'agressivité envers la société, une perte d'autonomie et de pouvoir, la culpabilité, la dépression, une perte d'estime de soi, une capacité de contrôle réduit, un sentiment d'impuissance et parfois même le désir prématuré de mort (Boyer, 1988, p. 9).

Bien que cette description fait référence à la problématique générale du chômage et ne porte pas spécifiquement sur le vécu des femmes, elle apparaît transférable à la clientèle-type de Transition-Travail. Il faut cependant ajouter les dimensions spécifiques relevant de la condition des femmes.

En somme, il ne saurait être question pour nous de considérer la démarche de Transition-Travail comme uniquement un événement ponctuel dans la vie des femmes, comme une démarche limitée au choix professionnel, comme un mandat restreint à une recherche d'emploi ou de programme d'étude à court terme. En effet, la documentation et notre conception du développement vocationnel développée ici montrent bien la complexité de la situation, l'importance de situer cette étape de réintégration au travail dans une perspective de développement continu et global, dans une approche phénoménologique du choix professionnel, et selon une vision psycho-sociale du développement vocationnel.

1.4 NOTRE CONCEPTION DU DEVELOPPEMENT VOCATIONNEL DES FEMMES EN DEMARCHE DE REINTEGRATION AU MARCHE DU TRAVAIL.

Suite à la recension de la documentation présentée sous trois volets distincts et représentant une démarche progressive visant à cerner davantage notre problématique, nous sommes maintenant en mesure de dresser les lignes directrices de notre propre conception du développement vocationnel des femmes en situation d'intégration ou de réintégration au marché du travail après une interruption plus ou moins prolongée.

- Compte tenu de l'importance des facteurs psychologiques, notamment, le concept de soi et le processus motivationnel;

- Compte tenu de l'importance des facteurs sociologiques, en l'occurrence les influences du milieu;
- Compte tenu de l'interaction entre ces deux premiers ensembles de facteurs, c'est-à-dire le processus interactionnel individu-environnement;
- Compte tenu des notions de développement vocationnel qui s'inscrivent dans l'approche plus globale du développement de la personne;
- Compte tenu du processus évolutif, multidirectionnel et multirythmique du développement de l'adulte;
- Compte tenu de la spécificité du développement vocationnel des femmes en situation de réintégration au travail;

il convient de privilégier dans notre conception les approches développementale, globale, phénoménologique et psycho-sociale auxquelles il s'avère nécessaire d'ajouter les apports du modèle spatial des étapes de vie au travail.

Déjà en 1972, Bujold mentionnait que le choix professionnel est essentiellement phénoménologique. Levy-Leboyer (1986) montre combien sont liés la genèse du choix professionnel et le développement psychologique de l'individu, d'une part, et le processus motivationnel, d'autre part. Il ajoute que le choix professionnel n'est pas la décision d'un instant, mais plutôt un processus de maturation. A travers cette évolution, se construit activement une image de soi et une estime de soi qui déterminent fortement ensuite, non seulement les choix ponctuels, mais également les objectifs et les motivations pour les atteindre. Brillon et Renaud (1986) ajoutent que

lorsqu'une femme effectue un retour sur le marché du travail, il s'agit non seulement d'une réorientation de carrière, mais d'une remise en question d'un vécu profondément ancré, d'une image d'elle-même, voire d'une identité sexuelle. Un tel changement est ressenti non seulement comme un développement personnel indispensable, mais aussi comme une transformation globale (p. 209).

De plus, l'ensemble des recherches propre au développement vocationnel des femmes révèle l'importance des facteurs sociaux et environnementaux.

En somme, cette réunion de citations rejoint assez fidèlement notre conception théorique décrite précédemment et reflète de façon juste la complexité et la spécificité du développement vocationnel des femmes en situation de transition-travail.

CHAPITRE 2

CADRE THÉORIQUE ET INSTRUMENT DE MESURE

CHAPITRE 2

CADRE THEORIQUE ET INSTRUMENT DE MESURE

2.1 Cadre théorique

La conception du développement vocationnel des femmes en situation de réintégration au marché du travail élaborée dans le premier chapitre sert de fondement au cadre théorique de la présente recherche. Il s'appuie donc sur les approches développementale, globale, phénoménologique et psycho-sociale, ainsi que sur le modèle spatial des étapes de vie au travail.

Pour répondre à la question de la recherche et vérifier ainsi s'il existe une relation entre le développement vocationnel des femmes adultes en période de réintégration au marché du travail et la participation au cours Transition-Travail collégial, il importe de trouver un outil capable de diagnostiquer le vécu vocationnel de ces femmes. Le cadre théorique agira comme guide principal dans la recherche de cet instrument de mesure.

2.2 Recherche d'un instrument de mesure

A notre connaissance, aucune recherche ne porte spécifiquement sur la relation entre le développement vocationnel des femmes adultes et la participation au cours Transition-Travail collégial. Il n'existe pas non plus d'outil capable de diagnostiquer le vécu vocationnel de cette clientèle.

La consultation de la documentation américaine sur le développement vocationnel des individus qui vivent une réintégration au marché du travail nous a permis d'identifier un instrument qui évalue les attitudes, comportements et idées du répondant face aux tâches vocationnelles (Manuele, 1983, 1984). Cependant, cet instrument et le modèle théorique sur lequel il s'appuie sont à leur premier stade de développement. Nous n'avons trouvé aucun appui théorique à ce modèle dans la documentation et l'échantillon étudié se limitait à vingt (20) personnes. Cet outil ne répondant pas à nos besoins, nous avons poursuivi notre recherche d'un moyen de diagnostiquer le vécu vocationnel des femmes adultes en période de réintégration au marché du travail.

Un regard nouveau sur la documentation nous a permis de découvrir un instrument québécois: le Questionnaire d'identification de perceptions individu-environnement (Q.I.P.I.E.). Ce dernier s'appuie sur un modèle théorique de développement vocationnel ayant des fondements communs avec le cadre théorique de la présente étude. En effet, le Q.I.P.I.E. a été élaboré par Saint-Louis et Vigneault (1982) à partir de la conceptualisation du développement vocationnel de Saint-Louis (1981). Avant de décrire le Q.I.P.I.E., il importe donc de préciser ses fondements théoriques.

Saint-Louis (1981) s'intéresse aux élèves du niveau collégial et a élaboré un modèle de développement vocationnel approprié au vécu de cette clientèle. L'auteure a constaté que les jeunes adultes de niveau collégial vivent une période intense de remises en question, de changements internes (attitudes, valeurs, intégration personnelle) et externes (passage de l'enseignement secondaire à l'enseignement collégial, changements de groupes, de cours, de professeurs au Collège). De plus, ils sont à la recherche de leur identité. Préoccupés par la question de leur orientation, ces jeunes adultes ne manifesteront pas de propension à s'impliquer activement dans la démarche qu'elle exige.

Pour mieux comprendre les périodes de remise en question de ces élèves, Saint-Louis réfère aux stades de transition et de structuration proposés par Riverin-Simard (1980). D'autre part, Saint-Louis, dans le cadre de l'approche phénoménologique, a recours à l'Ecuyer (1978) pour expliquer la réorganisation et la reformulation du concept de soi que vit le jeune à ce moment de sa vie. Enfin, c'est dans la théorie de Nuttin (1980) que Saint-Louis a trouvé une explication à la passivité observée chez les élèves de niveau collégial. Ce serait le sentiment d'incompétence et d'inefficacité vécu par le jeune adulte qui expliquerait, selon la théorie de Nuttin, que l'individu se retient de chercher des moyens d'action.

Adhérant à l'idée que le développement vocationnel fait partie du développement global de l'individu, Saint-Louis (1981) exploite la notion d'unité dynamique Individu-Environnement pour cerner le développement vocationnel. L'auteure définit le comportement vocationnel selon la définition que Nuttin (1980) donne au comportement humain. Le comportement vocationnel devient "l'action d'un sujet en situation qui agit sur l'environnement perçu en vue d'un but vocationnel à atteindre" (Saint-Louis, 1981, p. 107). C'est à partir de la perception qu'il a de l'environnement et de lui-même que l'individu établit ses besoins d'ordre vocationnel, élabore son but vocationnel, détermine son projet d'actions pour atteindre ce but, puis s'engage dans son projet d'actions (Saint-Louis, 1981).

Pour illustrer sa conception de la démarche de l'individu, Saint-Louis relie les étapes du processus motivationnel de Nuttin aux stades de transition et de structuration décrits par Riverin-Simard pour proposer le "modèle de développement vocationnel" illustré dans le tableau 1. Dans ce modèle, la maturité vocationnelle est conçue comme la capacité d'agir en vue d'atteindre des buts professionnels.

TABLEAU 1

MODÈLE DE DÉVELOPPEMENT VOCATIONNEL PROPOSÉ PAR SAINT-LOUIS (1981)

<u>Stades</u>	<u>Étapes</u>
Transition:	<ul style="list-style-type: none"> - Perception, grâce aux fonctions cognitives de l'individu, de la situation actuelle (environnement perçu) et de lui-même (concept de soi); - Établissement des besoins vocationnels (état motivationnel); - Impact des besoins vocationnels sur le fonctionnement cognitif du sujet; - Élaboration d'un but vocationnel (situation conçue); - Désaccord produit entre sa situation actuelle, la conception de soi et le but vocationnel; - Détermination d'un projet d'actions pour atteindre le but vocationnel.
Structuration:	<ul style="list-style-type: none"> - Passage du projet d'actions à l'action; - Stabilisation temporaire.
Transition:	<ul style="list-style-type: none"> - Perceptions de la nouvelle situation et modification du concept de soi; - Établissement de nouveaux besoins vocationnels.

Cherchant à se définir et à préciser leurs besoins, la majorité des jeunes adultes de niveau collégial se situeraient, selon Saint-Louis, à un stade de transition; c'est pourquoi ils auraient beaucoup de difficultés à s'impliquer dans la réalisation de leur projet vocationnel.

Conçue pour expliquer le développement vocationnel des élèves de niveau collégial, la conceptualisation de Saint-Louis n'est cependant pas restrictive et elle semble pertinente pour comprendre le vécu vocationnel des femmes en période de réintégration au marché du travail. D'ailleurs, Sylvie Saint-Louis (1981) souligne elle-même les applications possibles de son modèle pour une population adulte.

Objet de commentaires positifs et de critiques constructives de la part de Bujold (1987) et de plusieurs praticiens intéressés à la problématique vocationnelle, le modèle de développement vocationnel de Saint-Louis a des fondements théoriques communs à ceux de la présente recherche, soit les approches développementale, globale, phénoménologique, le processus interactionnel individu-environnement ainsi que le modèle spatial des étapes de vie au travail.

Envisageant le développement vocationnel comme un processus qui n'est pas nécessairement continu, un processus qui comprend des temps d'arrêt et des périodes de remise en question, le modèle de Saint-Louis s'avère très pertinent pour rendre compte du développement vocationnel à vitesse irrégulière et inconstante vécu par les femmes adultes. Cherchant à se redéfinir et à spécifier leurs besoins, vivant une période de remise en question, certaines participantes de Transition-Travail se situeraient donc au stade de transition du modèle de Saint-Louis; c'est pourquoi elles auraient beaucoup de difficultés à s'impliquer dans la réalisation de leur projet vocationnel.

Après avoir décrit le modèle de développement vocationnel élaboré par Saint-Louis et après s'être rendu compte qu'il s'introduit bien dans le cadre théorique de la présente étude et qu'il peut nous aider à comprendre le vécu vocationnel des femmes en Transition-Travail, il importe maintenant d'évaluer comment le Questionnaire d'identification de perceptions individu-environnement (Q.I.P.I.E.) issu du modèle de Saint-Louis pourrait être utilisé comme moyen de diagnostic auprès de notre clientèle. Une brève présentation du Q.I.P.I.E. sera donc suivie d'une évaluation de sa pertinence pour notre propos.

Saint-Louis et Vigneault (1982) sont persuadés que dans sa démarche d'orientation le jeune adulte donne des significations aux différents aspects de son environnement (monde scolaire, professionnel et social) et qu'il donne également des significations aux différentes perceptions qu'il a de lui-même (intérêts, aptitudes, valeurs, aspirations ...). Ils sont persuadés aussi que certaines perceptions, dépendamment de leur nature, peuvent favoriser ou ralentir le développement vocationnel en ce sens qu'elles peuvent inciter l'individu à l'action ou le rendre passif. Ces auteurs ont donc conçu un instrument visant à cerner les perceptions qui contribuent ou nuisent au développement vocationnel de l'individu.

Bien que l'ensemble des perceptions d'un individu puissent intervenir dans son cheminement vocationnel, les auteurs ont privilégié certaines perceptions qui influencent davantage ce cheminement. Ainsi, le Q.I.P.I.E. mesure les perceptions du répondant par rapport à son avenir, à son environnement social immédiat (famille et groupe de pairs), à lui-même (intérêts, aptitudes et estime de soi), à ses préoccupations professionnelles (sens du travail, marché du travail, connaissance du monde du travail) et enfin à son environnement scolaire (les études, leur importance et leur fonction). Cet ensemble de perceptions correspond aux cinq dimensions et aux nombreuses sous-dimensions qui servent de structure de base au questionnaire (voir tableau 2).

TABLEAU 2**Dimensions et sous-dimensions du Q.I.P.I.E.**

<u>Dimensions</u>	<u>Sous-dimensions</u>
1. Avenir	1.1 Contrôle interne - externe 1.2 Structure de l'avenir 1.3 Degré de difficulté 1.4 L'étendue de l'avenir
2. Environnement	2.1 Famille 2.2 Groupe de pairs
3. Connaissance de soi	3.1 Connaissance de ses intérêts 3.2 Connaissance des ses aptitudes 3.3 Importance accordée aux intérêts et aptitudes à l'égard des choix de carrière 3.4 Estime de soi à l'égard des choix de carrière
4. Monde du travail	4.1 Signification du travail 4.2 Perception du marché du travail 4.3 Connaissance du monde du travail
5. Monde scolaire	5.1 Activité - passivité 5.2 Utilité (instrumentalité) 5.3 Appréciation (intérêts pour...)

Saint-Louis et Vigneault, 1982, p. 74.

Pour élaborer le contenu du Q.I.P.I.E. qui se greffe à cette structure de base, Saint-Louis et Vigneault ont procédé par étapes. Ils se sont d'abord servi de leurs observations d'intervenants ainsi que d'une consultation exhaustive de la documentation pour décrire précisément chaque groupe de perceptions retenu (perceptions de l'avenir, de l'environnement social, de soi-même, de l'environnement professionnel et de l'environnement scolaire) et pour montrer comment ces perceptions sont susceptibles de contribuer ou nuire au développement vocationnel de l'individu. Après cette première étape, les auteurs ont décidé de développer des échelles de type Likert en rédigeant des énoncés positifs et négatifs pour chaque sous-dimension. Cette première version d'énoncés a été soumise à des pairs internes puis à des pairs externes pour en vérifier la pertinence et la classification. Cette phase de la démarche a été suivie d'une validation des énoncés auprès de 24 élèves de secondaire V et d'une validation des conditions d'administration auprès de 30 élèves du même niveau. Afin d'établir clairement les qualités psychométriques des seize sous-dimensions du Q.I.P.I.E., une version épurée et améliorée de l'instrument a ensuite été administrée à un échantillon représentatif de la population visée (soit 91 élèves de secondaire 1V, 96 de secondaire V, 91 de collège 1, 45 de collège 11 et 15 de collège 111). L'analyse des résultats des 338 élèves a amené les auteurs à éliminer 23 énoncés dont l'indice de discrimination était plus petit que .30 et qui ne semblaient donc pas bien mesurer l'attitude visée par la dimension dont ils faisaient partie. Toutes ces démarches de vérification ont mené à une cinquième version de l'instrument qui a été retenue comme la version finale. (Voir les annexes 2, 3 et 4 pour une description détaillée du Q.I.P.I.E.).

Les multiples étapes de validation du Q.I.P.I.E. effectuées par Saint-Louis et Vigneault, les critiques constructives de Bujold (1987) à propos de cet instrument, son utilisation répétée par les professionnels en orientation des écoles secondaires et des Collèges du Québec nous incitent à accorder beaucoup de crédibilité au Q.I.P.I.E. Suite à son élaboration, le Q.I.P.I.E. a été administré à 2 004 élèves et l'analyse des résultats de 1 820 répondants ont confirmé les qualités métriques de l'instrument. En effet, les coefficients ALPHA se situent majoritairement au-dessus de .80 et même le plus faible d'entre eux (.68) est acceptable, compte tenu que l'échelle mesurée ne comprend que 8 énoncés. De plus, 83% des indices de discrimination calculés pour les 155 énoncés du Q.I.P.I.E. ont une valeur plus grande ou égale à .40 alors que seulement 3 énoncés sont légèrement plus faibles que .30. La fidélité test-retest a aussi été vérifiée auprès de 98 répondants.

Le Q.I.P.I.E. est un instrument québécois qui reflète notre culture et cela représente aussi un avantage certain.

Le Q.I.P.I.E. permet aux professionnels en orientation et aux clients eux-mêmes d'identifier les perceptions susceptibles de ralentir leur développement vocationnel et il devient alors possible de travailler sur ces attitudes et idées fausses, car l'attitude n'est pas innée, elle est apprise. Le Q.I.P.I.E. permet de mieux connaître le vécu des répondants et ainsi d'améliorer les interventions de la conseillère et du conseiller d'orientation.

Maintenant que la structure de base, le contenu, les qualités métriques et l'utilité du Q.I.P.I.E. nous sont familiers, il apparaît évident que le Q.I.P.I.E. s'avère un outil précieux pour diagnostiquer le vécu vocationnel d'un jeune adulte. Il est à se demander si cet outil pourrait nous aider à identifier le vécu vocationnel des femmes en période de réintégration au marché du travail.

Comme le modèle de développement vocationnel sur lequel s'appuie le Q.I.P.I.E. est similaire à notre propre conception de développement vocationnel des femmes en situation de réintégration au travail, nous sommes portées à croire que nous pourrions valider une version de cet instrument s'adaptant à la clientèle de Transition-Travail.

Ainsi, d'une part,

- Compte tenu que le Q.I.P.I.E. et le modèle de développement vocationnel sur lequel il s'appuie ont des fondements théoriques communs à ceux de la présente étude, soit les approches développementale, globale, phénoménologique, le processus interactionnel individu-environnement ainsi que le modèle spatial des étapes de vie au travail;
- Compte tenu que les qualités métriques de cet instrument ont été clairement établies;
- Compte tenu des critiques constructives faites par Bujold (1987) à propos du Q.I.P.I.E. et de l'utilisation actuelle de cet instrument par de nombreux professionnels en orientation du Québec;
- Compte tenu que le Q.I.P.I.E. est un instrument québécois qui reflète notre culture;
- Compte tenu que le Q.I.P.I.E. vise à cerner les perceptions qui contribuent ou nuisent au développement vocationnel d'un individu;
- Compte tenu que les résultats du Q.I.P.I.E. fournissent des pistes de travail aux différents consultants et peuvent susciter une amélioration de la qualité des interventions auprès de la clientèle;

et d'autre part,

- Compte tenu que nous cherchons un outil capable de diagnostiquer le vécu vocationnel des femmes en Transition-Travail;
- Compte tenu que le Q.I.P.I.E. a été élaboré pour une population d'élèves de niveau collégial;

il convient,

- De retenir le modèle le développement vocationnel proposé par Saint-Louis (1981) pour expliquer le vécu vocationnel des femmes qui désirent réintégrer le marché du travail;
- De valider une version du Q.I.P.I.E. s'adaptant aux femmes adultes auxquelles s'adresse le cours Transition-Travail.

CHAPITRE 3

VERIFICATION DE LA VALIDITE THEORIQUE DE L'INSTRUMENT CHOISI ET SON ADAPTATION AUX FEMMES ADULTES

CHAPITRE 3

VERIFICATION DE LA VALIDITE THEORIQUE DE L'INSTRUMENT CHOISI ET SON ADAPTATION AUX FEMMES ADULTES.

Ayant décidé de valider une version du Q.I.P.I.E. (Saint-Louis et Vigneault, 1982) s'adaptant aux femmes adultes auxquelles s'adresse le programme Transition-Travail, il s'agit d'abord d'adapter le Q.I.P.I.E. au vécu des femmes adultes et d'en faire le Q.I.P.F.E. (questionnaire d'identification de perceptions femme-environnement). Il importe ensuite de valider le Q.I.P.F.E. auprès d'un échantillon représentatif de la clientèle-cible.

Ce troisième chapitre rendra compte des étapes suivies pour adapter le Q.I.P.I.E. et créer ainsi la structure de base du Q.I.P.F.E. Le second rapport de recherche, déposé en juin 1989, décrira la validation du Q.I.P.F.E.

L'adaptation du Q.I.P.I.E. au vécu des femmes adultes se fera:

- en vérifiant quelles sont les sous-dimensions et les dimensions du Q.I.P.I.E. qui sont utiles pour diagnostiquer le vécu vocationnel des femmes en Transition-Travail. Cette vérification s'appuiera sur nos observations d'intervenantes, c'est-à-dire sur ce que nous connaissons de ces femmes après les avoir côtoyées pendant des années. Cette vérification s'appuiera aussi sur la documentation relative au vécu vocationnel des femmes en réintégration au marché du travail.
- en identifiant les nouvelles sous-dimensions et dimensions qui devront être créées pour saisir le plus fidèlement possible le vécu des femmes qui désirent réintégrer le marché du travail. Cette identification se fera elle aussi grâce à nos observations et à la documentation pertinente.

Certaines questions guideront notre démarche. Ce sont: Quel est le lien entre chaque sous-dimension du Q.I.P.I.E. et le développement vocationnel de la femme en période de réintégration au marché du travail? Pourquoi est-ce important de conserver ou d'éliminer telle sous-dimension particulière du Q.I.P.I.E.? Quelles sont les perceptions des femmes susceptibles de contribuer ou de nuire au développement vocationnel?

Nous procéderons systématiquement, abordant une dimension du Q.I.P.I.E. après l'autre. Grâce à cette consultation de la documentation et à nos observations d'intervenantes, chacune des dimensions sera définie selon le vécu de la femme adulte.

Cette recherche d'appuis théoriques nous ayant confirmé la pertinence de certaines portions du Q.I.P.I.E. et la nécessité de créer de nouvelles sous-dimensions, nous obtiendrons la structure de base du Q.I.P.F.E. (questionnaire d'identification de perceptions Femme-Environnement). Cette structure de base comprend les cinq dimensions suivantes:

- La perception de l'avenir;
- La perception de l'environnement social;
- La perception de la connaissance de soi;
- La perception du monde du travail et du milieu scolaire;
- La perception du vécu à la maison.

Nous verrons ensuite comment le Q.I.P.F.E. pourrait fournir des éléments de réponse à la question de recherche. Cela nous amènera à formuler certains postulats et à énoncer l'hypothèse de recherche.

DIMENSION 1: L'avenir (les attitudes de la femme envers son avenir)

Nous verrons ici pourquoi cette dimension nous semble importante à traiter. En premier lieu, nous tenterons d'expliquer comment l'attitude d'un individu face à son avenir peut influencer son comportement et plus spécifiquement, son comportement vocationnel. Nous justifierons ensuite le maintien ou l'élimination des sous-dimensions relatives à la perception de l'avenir proposées par Saint-Louis et Vigneault (1982). Nous identifierons ainsi les perceptions des femmes susceptibles de contribuer ou de nuire à leur développement vocationnel. Nous terminerons cette présentation par la description de deux nouvelles sous-dimensions que nous avons créées pour arriver à refléter le plus fidèlement possible le vécu des femmes.

3.1.1 Perceptions de l'avenir et comportement d'un individu

Saint-Louis et Vigneault (1982) s'appuient sur Nuttin (1980) pour justifier le lien entre la perception de l'avenir et le comportement d'un individu. Comme les conceptions de Nuttin concernent tout être humain, peu importe son âge, nous conservons ce modèle théorique pour notre clientèle spécifique.

Nuttin (1967) considère que l'humain ne se limite pas à "réagir" à son environnement, mais qu'il "agit" en fonction des projets qu'il a élaborés, des buts qu'il s'est fixés, des tâches qu'il s'est données. Ces buts et projets constituent en fait les multiples objets de motivation qui orientent et qui guident son action. Nuttin (1980) considère que seuls les sujets capables de concevoir et de viser des objets-buts éloignés arrivent à réaliser des choses importantes. Il définit la perspective future comme une "mise en présence cognitive, c'est-à-dire une re-présentation actuelle" (Nuttin 1980, p. 6) de l'évènement à venir.

Cette perspective future a donc comme première caractéristique d'être cognitive et motivationnelle. Elle a aussi une certaine extension. En effet, "l'individu qui voit loin, se pose des buts à long terme et découvre plus de moyens pour les réaliser (...)" (Nuttin, 1980, p. 22). Par contre, la personne qui a une perspective future très peu étendue ou absente se contenterait de satisfaire ses besoins immédiats et temporaires.

L'auteur (Nuttin) nous fait bien comprendre que la perspective future est un facteur important dans la planification et la réalisation de projets dans la vie d'un individu. Ce dernier peut penser à son futur immédiat ou à plus long terme. Il peut percevoir son avenir comme très proche ou très éloigné. L'individu qui a une perspective future étendue sera en mesure de mieux saisir l'instrumentalité de ses actes en fonction de la réalisation d'un but à long terme. Il pourra planifier des projets plus importants et saisir la continuité de ses actions. C'est ainsi qu'une perspective future étendue permettra à l'individu de se développer et de progresser. (Saint-Louis et Vigneault, 1982, p. 13).

Nuttin (1980) a constaté qu'en vieillissant, l'individu vit une diminution progressive de l'extension de la perspective future, mais cette chute s'accroît à partir de 55 ans et devient

très prononcée au-delà de 70 ans. Cette diminution ne touche donc pas ou très peu notre clientèle de femmes adultes.

Une autre caractéristique de la perspective future c'est qu'elle peut être "imaginaire" ou au contraire, "réaliste" et "active". Nuttin (1980) souligne, en effet, qu'il y a diminution progressive du caractère de "réalité" des objets en fonction de leur distance temporelle. Cet effet négatif s'atténue chez la personne qui, au moment présent, travaille en vue d'un but éloigné. Seuls les projets capables de stimuler l'activité actuelle du sujet sont de nature à exercer un effet constructif. Sinon, la perspective future devient un échappatoire et une voie de constructions fantaisistes. Pour que les objets de la perspective future demeurent réalistes, il faut que l'individu perçoive le lien qui unit le moment réaliste du présent aux objets mentaux qui constituent la perspective temporelle. Cela rejoint la notion de "compétence temporelle" introduite par Shostrom (1968).

(...) l'individu compétent ne s'accroche pas à son passé et ne fuit pas dans l'avenir; il vit dans le présent, tient compte des expériences passées et est orienté vers des projets futurs; il vit dans une continuité temporelle. (Conception de Shostrom résumée par Bouffard et coll., 1987, p.9).

Ainsi, comme le souligne Nuttin (1980), l'élève qui voit ses études comme un moyen de réaliser sa carrière future a une perspective temporelle réaliste et une perception intégrée du futur et du présent. Par contre, pour la personne qui "rêve" d'une carrière sans s'y préparer, la perspective future devient une fuite dans la construction de "châteaux en Espagne".

Pour que la perspective future exerce une influence sur le comportement, il existe, selon Nuttin (1980) deux conditions essentielles. Il faut d'abord, comme nous venons de le voir, "une certaine intégration temporelle favorisant la perception du futur en continuité active avec le présent et le passé" (Nuttin, 1980, p. 30). Il faut aussi que la personne se rende compte de la relation causale entre son action et ce qui lui arrive au lieu d'attribuer ce qu'elle vit à la chance ou à la fatalité. Nuttin (1980) décrit cet individu comme ayant un "locus de contrôle" interne tel que défini par Rotter (1966).

Après avoir constaté que la perspective future influence le comportement humain, il s'agit maintenant de vérifier quel impact elle peut avoir sur le vécu vocationnel des femmes en situation de réintégration au marché du travail.

Comme Saint-Louis et Vigneault (1982), nous croyons que si la perspective future influence le comportement d'un individu elle a aussi des effets sur son vécu vocationnel. Nuttin (1980) relie d'ailleurs cette notion de perspective future à l'établissement d'un but vocationnel quand il signale qu'une personne qui a une perspective future plus étendue voit un rapport étroit entre ses études et sa carrière professionnelle.

On pourrait donc supposer que plus une femme aura une perspective future étendue, plus elle risque d'avoir des buts vocationnels à long terme et que ces buts s'accompagnent de projets d'action pour les atteindre. En explorant la perception de l'avenir et plus spécifiquement l'étendue de la perspective future des participantes de Transition-Travail, cela pourrait nous fournir des pistes pour expliquer certains aspects de leur vécu vocationnel.

3.1.2 Etendue de l'avenir

Nous nous proposons donc de conserver la sous-dimension "étendue de l'avenir" conçue par Saint-Louis et Vigneault (1982). Nous voulons vérifier jusqu'à quelle distance (étendue de l'avenir) l'avenir conserve un sens réel pouvant inciter la femme à l'action.

Nuttin (1980) note que plusieurs anthropologues et sociologues ont observé un rétrécissement et même une absence de la perspective future chez les membres de groupes culturels ou socio-économiques défavorisés. "(...) On peut estimer que, pour les membres de certains groupes socio-culturels, l'intégration temporelle la plus réaliste et l'adaptation la plus adéquate à la forme de vie qui leur est imposée consiste également à ne pas faire de plans ou projets d'avenir" (Nuttin, 1980, p. 33). Dans la même veine, Lemaire (1985) et Bouffard et coll. (1987) soulignent que le chômeur, surtout lors d'un chômage prolongé, vit un rétrécissement de sa perspective future. Devant un avenir bouché, il deviendrait inapte ou non motivé à élaborer des projets et à planifier son avenir.

Ces extraits de documentation viennent confirmer ce que nous avons observé comme intervenantes. Nous sommes portées à supposer que pour certaines femmes, la façon la plus adéquate de s'adapter à la vie que les entourages familial et social leur imposent c'est de cesser de faire des projets vocationnels pour l'avenir. Ces femmes, surtout celles qui sont mères de jeunes enfants, sont très absorbées par les tâches domestiques et de maternage. Elles n'ont ni le temps ni l'énergie pour planifier ou même penser à leur réalisation professionnelle future. L'isolement, la répétition quotidienne des mêmes gestes, le peu de gratification qu'elles en tirent donnent à ces femmes l'impression d'être toujours débordées. Elles se dévaluent. Elles n'ont plus envie ni de sortir ni de lire. (Vandelac et coll., 1985). Elles deviennent de plus en plus passives au niveau intellectuel et vocationnel. Elles n'envisagent pas de projet vocationnel à court terme. Certaines demeurent convaincues qu'elles réintégreront une vie professionnelle dans cinq ou dix ans. Cependant, vivant ainsi pendant plusieurs années, elles pourront avoir de la difficulté quand les enfants auront grandi et que les tâches seront beaucoup diminuées à réinstaller un projet vocationnel. Certaines nous diront: "Pourquoi recommencer à étudier ou à travailler?" "Pourquoi m'imposer ce stress nouveau alors que je suis si bien à la maison?"

Dans le même sens, Spain et Bédard (1987) ont constaté que les femmes qui avant leur grossesse ont planifié un retour éventuel au travail, s'investissent davantage professionnellement quand les enfants ont grandi, que les femmes qui ont agi plus impulsivement sans planification à long terme.

Ces observations et les appuis que nous en trouvons dans la théorie de Nuttin nous incitent davantage à vérifier par notre instrument l'étendue de l'avenir telle que perçue par les femmes.

3.1.3 Contrôle interne, contrôle externe de l'avenir

Comme nous l'avons vu précédemment, lorsqu'un individu a un locus de contrôle interne, sa perspective future a une influence sur son comportement actuel. La documentation nous montre aussi qu'il y a un lien entre le locus de contrôle interne et le développement vocationnel (Peavy, 1984) et plus spécifiquement le développement vocationnel de la femme. Une étude expérimentale de Marecek et Frash (1977) a montré en effet que les cégepiennes qui avaient un locus de contrôle externe prévoient une moins grande implication dans leur carrière. De plus, elles s'attarderaient moins à la planification de leur avenir professionnel, elles songeraient à travailler moins longtemps et elles auraient moins de sentiments positifs face à leur future

occupation. "Le locus de contrôle serait donc étroitement lié au type de développement vocationnel poursuivi par une femme". (Saint-Cyr, 1978, p. 158).

Comme intervenantes à Transition-Travail, nous avons observé que plusieurs participantes sont passives au niveau vocationnel et se laissent porter par les événements. Elles ont tellement perdu confiance en leurs possibilités d'agir pour changer l'environnement qu'elles finissent par le subir. Elles semblent avoir un locus de contrôle externe. On les entend dire: "Si mon mari change d'emploi, nous déménagerons et ce sera plus facile pour moi de retourner aux études." Elles ont appris à répondre aux besoins de l'entourage familial avant tout et elles le font depuis tellement d'années qu'elles en oublient les leurs (Guyon et coll., 1981). Mais comme le souligne Saint-Cyr (1978):

La localisation du locus de contrôle semble liée aux situations d'apprentissage vécues par la personne. (...) Il y aurait donc moyen d'intervenir, de faire vivre des expériences qui amèneraient la personne à s'approprier la responsabilité de sa vie, à internaliser son locus de contrôle (p. 158-159).

Nous supposons que le cours Transition-Travail pourrait aider les femmes à internaliser leur locus de contrôle et nous sommes heureuses que notre instrument puisse vérifier cet aspect. Nous conservons donc cette deuxième sous-dimension de Saint-Louis et Vigneault (1982).

3.1.4 Structure de l'avenir

Comme nous l'avons vu précédemment, il faut que l'individu perçoive le lien qui unit le moment réaliste du présent aux objets mentaux de l'avenir pour que ces objets de la perspective future demeurent réalistes. C'est cette "compétence temporelle" que Saint-Louis et Vigneault (1982) mesurent par la sous-dimension intitulée "structure de l'avenir".

Ici encore nous trouvons pertinent de conserver cette sous-dimension, car elle est appropriée au vécu des femmes. Certaines d'entre elles voient un lien réel entre le présent et l'avenir. Elles perçoivent le tout comme un arrangement bien structuré. Elles se fixent par exemple l'objectif de terminer leur formation scolaire de façon intensive puis de se spécialiser en technique professionnelle avant de réintégrer le marché du travail. D'autres, par contre, consultent les offres d'emploi et constatent avec effroi qu'elles n'ont pas les préalables nécessaires pour les postes disponibles. Elles se découragent, demeurent passives, se répétant "je ne suis bonne à rien" (Delisle, 1978). Elles ne regardent pas comment dans le présent, elles pourraient mieux se préparer pour obtenir éventuellement les compétences nécessaires à ces emplois. Elles ne perçoivent pas non plus toutes les aptitudes développées durant les années au foyer et qui pourraient être transférables en habiletés professionnelles (Delisle, 1978). Certaines autres participantes semblent avoir elles aussi une faible compétence temporelle. Elles s'imaginent occupant des postes de hautes responsabilités, elles rêvent de gros salaires et de statuts privilégiés, mais elles semblent oublier leur manque d'expérience professionnelle. Elles se projettent dans un avenir idéalisé; par contre elles ne planifient pas les étapes concrètes qui leur donneront accès à cet avenir.

3.1.5 Degré de difficulté de l'avenir

La quatrième sous-dimension proposée par Saint-Louis et Vigneault (1982) concerne le "degré

de difficulté de l'avenir". Le but de celle-ci est d'identifier si pour le sujet, les projets d'avenir semblent difficiles à atteindre, complexes ou au contraire simples à réaliser.

Appuyées par la documentation théorique et par les observations que nous avons faites du vécu de nos participantes, nous avons décidé de conserver cette sous-dimension.

Delisle (1978) constate que certaines attitudes de la femme envers l'avenir (telles l'impuissance, la passivité, le doute face à ses capacités intellectuelles dans l'éventualité d'un recyclage) influencent beaucoup sa décision de réintégrer ou non le marché du travail. Nous avons observé que les quelques participantes qui sont confiantes en elles-mêmes face à l'avenir perçoivent qu'il est facile de réaliser leur projet vocationnel. Pour celles qui doutent d'elles face à l'avenir, tout projet, aussi petit soit-il, devient extrêmement compliqué et difficilement réalisable, à leurs yeux.

Après avoir motivé l'utilisation des quatre sous-dimensions relatives à la perception de l'avenir proposées par Saint-Louis et Vigneault (1982) nous nous proposons d'ajouter deux nouvelles sous-dimensions. Celles-ci reflètent le vécu spécifique de notre clientèle et elles s'appuient sur notre cadre théorique.

3.1.6 Développement continu ou déclin

La cinquième sous-dimension, que nous intitulons "Développement continu -déclin" nous permettra de vérifier si la femme perçoit l'avenir comme une période de développement continu ou comme une période de déclin. En effet, quand on a 35, 40 ou 45 ans l'avenir peut être perçu comme une période de décroissance irréversible tel que vu traditionnellement par le modèle médical (Peavy, 1984). Ce modèle soutient que "le développement est sur une pente ascendante jusque vers 35 ans, qu'il est suivi d'une période de maintien jusque vers 55 ans pour subir un déclin par la suite" (Riverin-Simard, 1984, p. 138). Une femme d'une quarantaine d'années qui adhérerait à ce modèle pourrait devenir passive vis-à-vis son avenir vocationnel, persuadée qu'il est "trop tard", que ça ne sert à rien d'investir beaucoup d'énergie pour devenir apte à l'emploi puisque de toute façon il y a "déclin" à partir de 55 ans. Cette conception médicale entraîne plusieurs conséquences négatives dont la sous-exploitation du potentiel vocationnel de l'adulte. (Riverin-Simard, 1984).

D'autres femmes ayant cette conception de décroissance irréversible pourraient ressentir un sentiment d'urgence. "Il est urgent de passer à l'action avant qu'il ne soit trop tard", cela entraîne chez elles un stress supplémentaire d'autant plus que souvent elles ne se permettent pas la possibilité d'une erreur. "Je ne peux pas me tromper, disent-elles, je n'ai plus de temps à perdre".

Riverin-Simard (1984) a constaté que "durant la circonvolution pédestre (23-37 ans), l'adulte semble croire qu'il vit les seules heures d'une évolution possible de son savoir-être vocationnel et qu'il doit alors absolument trouver (...) un chemin occupationnel prometteur," (p. 184). Cet individu se sentirait même obligé de se lancer, d'une façon plus ou moins désespérée, dans une lutte contre la montre. (Riverin-Simard, 1984). Cela se rapproche de ce que nous avons observé chez les femmes qui prévoient réintégrer le marché du travail.

Par opposition à la conception médicale ou "biologicisme", l'avenir peut être vu comme "une trajectoire continue où chaque étape comporte ses propres exigences et commande des façons

toujours différentes de s'auto-actualiser" (Riverin-Simard, 1984, p. 185).

L'adulte doit saisir que ces étapes sont, en soi, des occasions tout aussi riches les unes que les autres, permettant l'évolution de son savoir-être vocationnel. Il n'est donc pas question de prétendre qu'il y a un temps pour se développer et un autre pour stagner ou décliner.
(Riverin-Simard, 1984, p. 185).

Les participantes de Transition-Travail sont au courant que certaines femmes ont obtenu leur doctorat à 65 ou 70 ans et que d'autres ont démarré leur propre entreprise à 55 ans. Ces modèles semblent cependant avoir peu de poids par rapport à la conception médicale du développement qui est véhiculée socialement depuis des décennies. Rogers (1987) résume bien ces deux conceptions de l'avenir:

Si les vingt premières années sont consacrées à devenir adulte et les vingt suivantes à élever une famille, il reste encore deux tranches de vingt ans à vivre. Personne ne nous a jamais dit de regarder au-delà de quarante-cinq ans. Pour certaines femmes, cette période signifie "la vie est finie"; d'autres parmi nous sentent que la vie ne fait que commencer. (P. 114-115).

Comme Riverin-Simard (1984), nous croyons que le formateur d'adultes a un rôle à jouer face à cette conception médicale du développement. Si dans le cadre de Transition-Travail, nous arrivons à faire saisir aux femmes les effets négatifs du "biologicisme", celles-ci pourront mieux se prévaloir du droit fondamental de continuer à apprendre et à se développer vocationnellement à chaque étape de leur vie (C.E.F.A., 1982; Riverin-Simard, 1984).

Il nous apparaît donc important de vérifier si l'avenir est perçu par la femme comme une période de déclin ou comme une occasion de développement continu, car cette perception de l'avenir pourrait la rendre active ou passive face à son développement vocationnel.

3.1.7 Remise en question ou stabilité

Toujours soucieuses que notre instrument explore tous les aspects pertinents du vécu de la femme adulte, nous nous proposons d'ajouter une sixième sous-dimension intitulée "remise en question - stabilité". Cela nous permettra de vérifier si la femme en période de réintégration au marché du travail perçoit l'avenir comme une période de stabilité immuable ou si elle croit en l'apport des remises en question périodiques dans son développement vocationnel futur.

Plusieurs individus considèrent que la stabilité est synonyme de maturité. Riverin-Simard (1984) a constaté suite à sa recherche triennale que l'adulte se sentait obligé de maintenir l'illusion de la stabilité.

En d'autres termes, l'adulte semble ressentir qu'il est tenu d'agir, de se définir et également de se laisser percevoir comme un être stable, parvenu à ses fins, compétent et agissant selon un plan d'action défini et pratiquement immuable. (P. 181).

Ainsi l'adulte dépense beaucoup d'énergie pour arriver à dégager cette image de stabilisation

et d'organisation alors que dans sa vie quotidienne il ressent diverses remises en question.

Plusieurs participantes de Transition-Travail nous ont confié qu'elles vivaient énormément d'inquiétude face à leurs remises en question périodiques. Pour certaines, ce questionnement était synonyme de "virer folle" et elles n'osaient pas le partager à leur entourage, de peur d'être "dénoncées". Leur participation au programme, disaient-elles, leur a permis de s'apercevoir qu'elles n'étaient pas seules à ressentir de telles remises en question et qu'il est normal et même sain d'en vivre.

Cette peur du questionnement et de la folie semble être caractéristique à plusieurs femmes (Guyon et coll. 1981) et c'est dommage car, "ces remises en questions sont les conditions nécessaires pouvant mener l'adulte vers un degré d'accomplissement et de réalisation de soi toujours plus grand, tout en reculant sans cesse ses propres limites." (Riverin-Simard, 1984, p. 181). Il semblerait donc important de revaloriser ces périodes de questionnement aux yeux de l'adulte (Toffler, 1980).

Une autre conséquence négative de cette perception de l'avenir comme une période de stabilité immuable, c'est la difficulté de faire un choix professionnel. En effet, avec une telle perception de son futur l'individu a l'impression que son choix sera permanent, interchangeable et qu'il déterminera le reste de sa vie. Ce choix prend ainsi tellement d'ampleur qu'il augmente chez la personne la peur de se tromper et qu'il peut provoquer la démission et la passivité.

Dans la même ligne d'idée, Bouffard (1987) considère que la dimension stabilité est très impliquée dans la perspective future d'un individu.

Si, par exemple, un étudiant échoue un examen de mathématiques et attribue son échec à un manque d'habileté ou de talent (cause interne, incontrôlable et stable), il se devra d'abaisser ses attentes futures et se verra handicapé dans la poursuite de nouveaux buts en ce domaine.
(Bouffard et coll., 1987, p. 17).

Il semblerait donc important que notre instrument vérifie si la femme conçoit l'avenir comme une période de stabilité ou si elle accepte que ses périodes de remise en question puissent être à la source de sa réalisation personnelle.

Comme Saint-Louis et Vigneault (1982), nous croyons que "les différentes perceptions que l'individu peut avoir face à son avenir influenceront son comportement vocationnel. Ces perceptions le rendront actif ou passif vis-à-vis de son choix vocationnel" (P. 16). Nous avons l'impression que les six sous-dimensions décrites précédemment nous renseigneront adéquatement sur tous les aspects de cette perception de l'avenir. Avant d'aborder la prochaine dimension proposée dans le Q.I.P.I.E., l'environnement social, nous présentons le résumé de ce que nous désirons vérifier par les six (6) sous-dimensions de l'avenir.

3.1.8 Les six sous-dimensions relatives aux perceptions de l'avenir

Contrôle interne - Contrôle externe de l'avenir:

"Nous faisons référence ici à l'attitude que l'individu a face au contrôle de son avenir. Il peut percevoir son avenir comme étant l'effet du hasard et défini par les événements qui

l'entourent. Son avenir est alors contrôlé par des choses ou personnes extérieures à lui (contrôle externe). Il peut aussi percevoir son avenir comme quelque chose qui dépend surtout de ses actions personnelles et qu'il peut contrôler (contrôle interne)". (Saint-Louis et Vigneault, 1982, p. 18).

Structure de l'avenir:

"Nous voulons vérifier l'idée que l'individu se fait de son avenir quant à la composition de celui-ci. Lui apparaît-il comme l'arrangement d'un tout bien structuré, ordonné, ou s'il lui semble plutôt confus, imprécis et incertain?" (Saint-Louis et Vigneault, 1982, p. 19).

Degré de difficulté de l'avenir:

"Nous voulons vérifier l'idée que l'individu se fait de son avenir quant à la possibilité de le réaliser selon ses projets. Ses projets d'avenir lui semblent-ils difficiles à atteindre, complexes, ou lui semblent-ils faciles, simples à réaliser?" (Saint-Louis et Vigneault, 1982, p. 20.)

L'étendue de l'avenir:

"La perspective qu'un individu a de son avenir. La distance à laquelle il est capable de se projeter dans l'avenir. La perception de cette distance peut varier d'un individu à l'autre. Par exemple un projet d'avenir à réaliser, d'ici 5 ans, peut paraître à certains comme étant très près d'eux alors que pour d'autres cela leur paraîtra encore trop loin pour qu'ils s'en occupent. Jusqu'à quel degré d'éloignement l'avenir garde-t-il un sens réel pouvant susciter l'action de l'individu?" (Saint-Louis et Vigneault, 1982, p.21.)

Développement continu - déclin:

L'analyse de cette sous-dimension permettra de vérifier si la femme perçoit l'avenir comme une période de développement continu ou une période de déclin. Est-ce que l'avenir lui semble rempli d'occasions toutes aussi riches les unes que les autres de s'auto-actualiser vocationnellement? Est-ce que l'avenir est perçu comme une période de décroissance irréversible tel que vu traditionnellement par le modèle médical?

Remise en question - stabilité:

Cette sous-dimension devrait mesurer si la femme en situation de réintégration au marché du travail croit en l'apport des remises en question dans son développement vocationnel futur ou si elle perçoit plutôt l'avenir comme une période de stabilité immuable. Est-ce normal et sain pour elle de vivre périodiquement des remises en question? Est-ce que pour elle maturité est synonyme de stabilité?

DIMENSION 2- L'environnement social

Quand il élabore ses projets d'avenir, l'individu le fait en interaction avec son environnement social (Law, 1982; St-Louis et Vigneault, 1982). Saint-Louis et Vigneault ont exploré les perceptions de la famille et du groupe de pairs et ils ont vérifié en quoi celles-ci contribuent ou nuisent au développement vocationnel du jeune adulte. Nous sommes, quant à nous, intéressées de découvrir comment la famille, l'entourage et les valeurs transmises socialement influencent le développement vocationnel de la femme en Transition-Travail.

3.2.1 La famille

La famille constitue encore de nos jours la valeur essentielle pour la majorité des Québécois et Québécoises de tout âge (comité de consultation sur la politique familiale, 1986, p. 19). La famille c'est-à-dire, le conjoint et les enfants exercent de façon plus ou moins directe une influence sur le comportement de la femme en situation de réintégration au marché du travail. On ne peut comprendre la femme et son fonctionnement en l'isolant de son contexte familial et social (Bujold, 1987). De plus en plus de théoriciens et de praticiens considèrent la famille comme un système d'interactions multidirectionnelles. Le vécu de chaque membre affecte celui des autres dans l'immédiat, mais aussi dans leur évolution future.

La relation parent-enfant est maintenant reconnue comme un processus bi-directionnel où non seulement le parent mais aussi l'enfant, même très jeune, possède le pouvoir d'influencer la relation. Chacun des membres de cette dyade façonne la relation par ce qu'il est physiquement et psychologiquement. (Cloutier, 1986, p. 145)

Il apparaît de plus en plus clairement que l'on ne peut réduire la relation parent-enfant à la période de parentalité puisqu'au-delà du départ des enfants (lui-même suscitant le syndrome de la maison vide que les parents devront affronter comme un nouveau défi pour leur évolution) l'interdépendance continue d'exister. (Cloutier, 1986, p. 131).

Il semblerait aussi que la famille (conjoint et enfants) a un impact spécifique sur le cheminement vocationnel de la femme (Bujold, 1987).

Influence de la famille sur le cheminement vocationnel de la femme

Comme le souligne Groult (1986) certaines femmes, pour être confortablement libres, ont besoin non exactement de l'aide de leur conjoint, mais de son accord et de son encouragement.

(...) je crois que les femmes ont plus besoin qu'elles n'en ont toujours conscience, de bénéficier de la sorte d'encouragement

qu'elles ont donné aux hommes depuis un temps immémorial, et qui a aidé ceux-ci à devenir tels qu'ils sont, ayant épanoui en eux ambitions et réalisations. En quelque sorte ce rôle de "muse" qui a été tenu fidèlement par les femmes depuis des siècles, devrait être partagé aujourd'hui par les hommes. C'est demander beaucoup à la plupart d'entre eux de comprendre cela (P. 266).

Plusieurs hommes, selon Groult (1986) refusent cet accord. Ils vivent du doute et de la colère face à l'insertion des femmes dans un monde autrefois tout à eux. Certains hommes, par contre, se montrent solidaires.

Selon plusieurs auteures (Delisle, 1978; Kimball, 1978; Pearson, 1979) l'encouragement ou l'opposition manifesté dans la famille influence l'aptitude de la femme à formuler adéquatement des projets de carrière ou d'étude et à les mener avec succès.

L'étude de Kimball (1978) révèle que les femmes décidées et qui poursuivaient leurs projets vocationnels avaient soit des maris qui les encourageaient soit l'impression que leur mariage était sur le point de se briser. Celles qui vivaient une relation affective très insatisfaisante se sentaient encore plus motivées à acquérir des compétences qui leur permettraient d'occuper un emploi ou à trouver le plus tôt possible un travail rémunérateur.

Selon la même auteure, les femmes qui n'avaient aucun projet de carrière ou d'études précis affirmaient que quelquefois leurs maris les encourageaient, mais cet appui tendait à être restreint ou passif. "Ainsi, il leur était accordé dans la mesure où leurs projets ne nuiraient pas à l'accomplissement des tâches ménagères ou alors, il prenait la forme d'un "je-m'en-foutisme" de la part du mari" (Kimball cité par Pearson, 1979).

La revue de la documentation faite par Bellware et coll. (1982) leur a permis de constater que plusieurs auteurs considèrent la participation des femmes au marché du travail étroitement liée à leur statut matrimonial et à leur charge familiale.

Le statut matrimonial (ou familial) affecte indirectement les gains qu'une femme peut retirer du travail dans la mesure où elle travaillera moins d'années, plus souvent à temps partiel et permettra aux déménagements de son conjoint de déterminer son lieu de travail (Ferber et Birnbaum). Le statut matrimonial (De Seve-Carter) est aussi considéré comme un indicateur indirect des difficultés d'intégration des femmes au marché du travail: il nous renseigne sur les obligations non-professionnelles des femmes.

En plus du rôle de conjointe, les femmes assument aussi les rôles de ménagère et de mère. Ce dernier, beaucoup plus que les autres (Z-Lopata-1971) contribuerait à éloigner les femmes du marché du travail. (Bellware et coll., 1982, p. 55).

Bellware et coll. (1982) ont vérifié ces écrits par une enquête exploratoire faite auprès de 2 120 Québécoises âgées de 18 à 54 ans. Leur étude révèle que pour 32,3% des femmes interrogées l'opposition du conjoint est une raison importante pour ne pas retourner sur le marché du travail. Parmi leur échantillon, 56,6% des femmes au foyer ne pensent pas retourner sur le

marché du travail et les raisons les plus importantes pour motiver ce choix sont toutes d'ordre familial.

Etre heureuse à la maison, s'occuper des enfants et la charge de travail à la maison sont des raisons jugées importantes pour ne pas retourner sur le marché du travail par respectivement 89,9%, 74,9% et 59% des femmes au foyer. (Bellware et coll., 1982, p. 128).

Par ailleurs, pour celles qui prévoient retourner sur le marché du travail, il semble que l'autonomie des enfants est un facteur décisif du moment privilégié pour ce retour. En effet, 39,9% des femmes étudiées par Bellware et coll. pensent réintégrer le marché du travail lorsque leurs enfants seront tous à l'école et 16,6% lorsque leurs enfants auront terminé leurs études secondaires.

Dans la même ligne de pensée, Blais (1987) constate que les femmes qui sont déjà sur le marché du travail retournent aux études en plus grand nombre que celles qui n'ont pas d'emploi rémunéré. Selon elle, cela pourrait s'expliquer par le fait que la "résistance familiale" a alors déjà saisi les avantages d'une vie à l'extérieur du foyer, l'indépendance financière facilite les choses et les stimulations à poursuivre une carrière sont plus nombreuses sur le marché du travail.

Il semblerait donc que la femme ne se sente pas indépendante et libre vis-à-vis son conjoint et ses enfants pour effectuer ses projets vocationnels. L'opposition ou l'encouragement du mari vont l'influencer. Le poids des pressions traditionnelles exercées à son égard pour qu'elle assume avant tout son rôle de mère l'empêche aussi de faire un choix libre au niveau vocationnel. (Pearson, 1979).

La dépendance économique

Cette difficulté d'existence autonome est renforcée par la dépendance économique dans laquelle la femme a été plongée durant ces années de service familial. Elle peut en effet avoir l'impression de devoir quelque chose à l'homme qui payait pour son entretien (Delisle, 1978). Cette dépendance économique à l'égard du mari pourrait empêcher toute relation égalitaire entre eux. Il y aurait pouvoir et infantilisation (Fahmy, 1978).

Même lorsque les relations interpersonnelles sont affectueuses et égalitaires, la dépendance financière des femmes au foyer les met à la merci du climat familial. (Therrien et Coulombe-Joly, 1984, p. 73)

Si la femme se sent infantilisée par rapport à son conjoint, comment peut-elle faire des choix vocationnels de façon libre et autonome? Peavy (1984) souligne le lien qui existe entre le pouvoir qu'un adulte ressent face à ses décisions et sa capacité de faire des choix professionnels appropriés.

[L'individu] qui se sent maître de la situation, qui croit que ses décisions et ses actions ont un effet, risque davantage de faire des choix appropriés en matière de carrière et d'emploi. Au contraire, celui qui ne se sent guère maître de sa vie en général ou de ses décisions en particulier se caractérise par l'apathie;

il ne veut ou ne peut se charger activement de chercher un emploi ou de faire des choix pour sa carrière. (P. 53).

Il serait donc pertinent de se demander si la femme au foyer se sent "maître de ses décisions". Nous sommes portées à croire que s'il y a domination du mari dans les décisions familiales cela pourrait avoir un effet paralysant sur son comportement et plus spécifiquement sur son comportement vocationnel.

Pouvoir ou absence de pouvoir des femmes

Therrien et Coulombe-Joly (1984) ont tenté par leur étude de mesurer le pouvoir détenu par les femmes au foyer au sein de leur famille. Ces auteures ont constaté que la majorité des femmes au foyer entretient une relation de couple où elles peuvent exprimer leurs opinions. Ces femmes participent aux décisions prises dans leur famille. Cependant, ces échanges entre conjoints s'organisent en fonction d'une spécialisation des tâches: les femmes ont la responsabilité de l'entretien quotidien de la maison et les hommes se consacrent au travail rémunéré. (Therrien et Coulombe-Joly, 1984).

Il est donc normal que, ayant la responsabilité des tâches ménagères, ces femmes participent aux décisions concernant l'organisation de la maison et même qu'elles décident seules dans certains cas. Peut-on appeler cela du pouvoir? Il s'agit plutôt d'une division du travail qui fonctionne en supprimant les conflits potentiels: si chacun garde sa place, la famille peut fonctionner de façon harmonieuse. Mais cela cache une inégalité entre les conjoints. Certains faits placent au départ les hommes dans une situation de pouvoir. Dans un couple où la femme demeure au foyer, le conjoint possède en plus les ressources économiques de la famille. Les femmes au foyer disposent surtout de ressources affectives: sans dire que cela est négligeable, il faut admettre que ça ne vaut que dans la mesure où le conjoint y accorde du prix. (Therrien et Coulombe-Joly, 1984, p. 88).

En somme, dans les limites fixées par la division sociale du travail selon les sexes et à condition que la qualité d'interaction avec le conjoint le permette, les femmes peuvent exercer un pouvoir d'influence sur celui-ci. Par ailleurs, la vie de couple confère aux hommes un pouvoir de contrainte sur le temps des femmes. (Therrien et Coulombe-Joly, 1984).

Therrien et Coulombe-Joly (1984) soulignent que le sentiment de responsabilité envers les enfants peut être un autre instrument de domination d'un conjoint sur l'autre. Ces auteures remarquent fort à propos que les personnes (et ce sont souvent les femmes) soucieuses d'épargner à leurs enfants les difficultés d'une séparation peuvent être amenées à tolérer des comportements qu'elles jugent inadmissibles.

Nous avons vu que l'opposition du conjoint, la dépendance économique, l'absence de pouvoir dans les décisions qui concernent autre chose que les tâches ménagères, les pressions à être mère avant tout contribuent à expliquer l'influence du milieu familial dans le choix de carrière de la femme. Nous verrons maintenant comment peut se produire cette influence.

Le processus d'influence

Comme le soulignent Saint-Louis et Vigneault (1982), l'individu qui élabore un but vocationnel sent le besoin de confronter son choix avec les idées, les suggestions et les jugements de valeurs d'autres personnes. Quand les conceptions de l'entourage diffèrent de celles de la femme, cela peut donc engendrer chez elle de la confusion et des doutes personnels et finalement la paralyser dans sa démarche.

Plusieurs auteurs (Delisle, 1978; Langlais, 1978; Pearson, 1979; Peavy, 1984) parlent aussi de la culpabilité ressentie par les femmes en situation de réintégration au marché du travail quand elles ne reçoivent pas l'appui de leur famille. Valorisant beaucoup l'affection et l'appréciation de son mari et de ses enfants, la femme au foyer est facilement vulnérable à la manipulation et c'est donc facile de provoquer chez elle les sentiments de culpabilité (Mitscherlich-Nielsen, 1986). Cette culpabilité renforce sa dépendance et l'empêche d'être autonome dans ses choix. "La culpabilité ou la peur de la culpabilité a empêché beaucoup de gens de donner suite à leurs décisions." (Peavy, 1984, p. 192).

Suite à la désapprobation du mari et des enfants, la femme ressent donc du doute et de la confusion. Elle a de la difficulté à hiérarchiser ou à harmoniser ses rôles de mère et de professionnelle (Bujold, 1987). Elle remet en question ses projets professionnels. Elle se demande: "Ce que je cherche vaut-il la peine de déranger mon entourage familial?" Elle se sent coupable de ne pas correspondre à l'image de mère et d'épouse disponible à plein temps aux besoins de tous. (Delisle, 1978).

Cette culpabilité peut être entretenue par le conjoint consciemment ou inconsciemment, car c'est insécurisant pour lui de voir sa femme changer de rôle, s'épanouir professionnellement, prendre de plus en plus de territoire dans les domaines qui lui étaient privilégiés et réaménager les tâches domestiques. (Langlais, 1978; Mitscherlich-Nielsen, 1986). Cette culpabilité peut aussi être entretenue par la société plutôt que par le conjoint. Comme le souligne Bujold (1987), certaines femmes disent en effet: "Mon mari était d'accord pour que je retourne sur le marché du travail, et nous nous partageons les responsabilités à la maison. Mais je me sens toujours un peu coupable quand je le vois s'atteler à une corvée domestique ou se faire accaparer par le soin des enfants." (p. 455). D'autres femmes, stimulées par leur conjoint à réintégrer le marché du travail, persistent à rester à la maison parce que la socialisation leur a appris que c'était là leur place et qu'elles n'arrivent pas à aller à l'encontre de ces valeurs profondément ancrées en elles.

"Socialisées pour plaire aux autres, les femmes apprennent à se sensibiliser aux choses qui intéressent leurs partenaires et leurs enfants, accordant beaucoup moins d'importance à ce qui pourrait leur plaire à elles." (Bachelor, 1986, p. 83). Tellement centrées sur les autres, elles en arrivent à avoir une piètre connaissance d'elles-mêmes.

Pour certaines femmes, l'influence produite par le milieu familial pourrait donc se faire selon les éléments successifs suivants: désapprobation de l'autre face au choix vocationnel; doute, confusion, culpabilité ressentis par la femme; culpabilité entretenue par la socialisation antérieure; absence d'objectif de carrière. Pour d'autres femmes, il y aurait plutôt: support et encouragement de l'autre face au choix vocationnel; doute, confusion, culpabilité ressentis par la femme suite aux pressions sociales actuelles ou à la socialisation antérieure.

Nous sommes donc persuadées que les perceptions qu'a la femme de l'influence des membres de sa famille peuvent contribuer ou nuire à son développement vocationnel. Nous tenons à ce

que le Q.I.P.F.E. vérifie cet aspect du vécu de notre clientèle.

3.2.2 L'entourage

Influencée dans son cheminement vocationnel par son conjoint et ses enfants, la femme semble aussi être touchée par l'opinion et le vécu des gens de son quartier, de son entourage familial, de ses amies et amis.

Plusieurs auteurs soulignent que le cadre social dans lequel vit la femme influence son cheminement vocationnel. Bujold (1988) suite à une revue de documentation sur le sujet en témoigne ainsi:

Les attentes de la société à l'égard des femmes, les contraintes économiques et culturelles auxquelles elles doivent faire face, les barrières visibles ou moins visibles qui se dressent sur leur route sont susceptibles de faire en sorte que leur choix de carrière leur pose un problème dont les coordonnées diffèrent passablement de celles qui existent pour l'homme. (P. 495, 496).

Contexte social actuel

Oser écouter ses propres besoins, se donner la permission d'être différente, arriver à s'affirmer au sein de l'entourage familial et social, cela semble très anxiogène pour la femme au foyer. (Béland, 1987). Une femme qui modifie ses valeurs pour accorder de l'importance à sa vie professionnelle va à l'encontre des demandes de la société. "Les attentes sociales n'ont pas changé face aux femmes. (...) Mesdames Reagan et Mulroney s'occupent de relations sociales, d'oeuvres de charité. Elles n'ont pas de pouvoir direct mais un rôle de consultante et influencent indirectement les décisions." (Béland, 1987, p. 11).

Il est maintenant de bon ton pour les hommes et surtout les hommes publics, de proclamer qu'ils sont ouverts d'esprit et d'affirmer leur attachement à la cause des femmes. Les machos ne diront plus en public que l'épanouissement sexuel d'une femme est inversement proportionnel à son ambition. Mais comme le soulignait Bombardier (1986) dans une conférence sur les coûts du féminisme:

Ils ne le diront pas, soyons honnêtes, certains ne le penseront plus mais la majorité le pense encore et parce qu'elle le pense nous le sentons, nous le percevons et il est moins facile qu'il ne semble de feindre, de faire comme si cela n'existait pas. Le prix à payer pour exister professionnellement c'est d'accepter de ne plus être objet sexuel, soit, mais également objet de désir (P. 122).

Bombardier (1986) remarque que les jeunes filles et les femmes au foyer hésitent à intégrer le marché du travail dans les secteurs réservés aux hommes parce qu'elles constatent la solitude des professionnelles qui y pratiquent, actuellement.

La femme au travail, dans les secteurs réservés aux hommes, est une personne en résidence surveillée; elle doit avoir la force de vivre ainsi. (Bombardier, 1986, p. 123).

Bombardier (1986) parle aussi de la solitude des femmes de trente (30) ans célibataires et professionnelles. Les femmes au foyer et les participantes de Transition-Travail hésitent à payer ce prix pour vivre autonomes et indépendantes. La solitude leur fait peur. Elles veulent conserver un contact qu'elles qualifient d'enrichissant avec leurs enfants et leurs amis-es. Elles accordent de la valeur à une relation affective satisfaisante avec un homme même si cette valeur sous-tend des motifs diversifiés: amour, complémentarité, complicité, dépendance...

Conseillère en orientation et intervenante depuis plusieurs années auprès de femmes qui réintègrent le marché du travail, Béland (1987) a observé que ces femmes vivent de l'anxiété face à la possibilité de choisir un style de vie différent de ce qu'elles connaissaient dans le passé. L'auteure a remarqué qu'il est alors très aidant pour elles d'avoir des modèles de femmes sur lesquels elles peuvent s'appuyer pour avancer. Parfois, cependant, certaines femmes n'ont pas d'amies ou de femmes dans leur entourage qui se sont affirmées elles-mêmes et qui pourraient les encourager et les stimuler.

De plus, pour se concrétiser, "l'ambition d'une fille, d'une femme doit être soutenue par un mentor capable de l'aider parce que détenteur d'un pouvoir effectif. Or, peu de femmes peuvent jouer ce rôle puisqu'elles sont absentes des postes de décision." (Bombardier, 1986, p. 124).

Médias, littérature, publicité

Les médias et la littérature constituent une autre source d'influence pour les femmes en situation de réintégration au marché du travail. L'idéologie féministe, par exemple, a pu être propagée partout par l'entremise de la télévision et des journaux. Cependant, la publicité et la télévision véhiculent encore des images restrictives et négatives de la femme (CSF, 1978; Saint-Cyr, 1978; Morgan, 1983; McNeil, 1986).

Laberge (1986) se rappelle des héroïnes de son adolescence, "Sylvie" ou "Susan Barton" qui étaient à la fois épouses, mères et professionnelles. L'auteure souligne qu'elle admirait et enviait ces héroïnes parce qu'elles avaient l'avantage d'avoir trouvé l'homme, le bon, le parfait, l'éternel qui les aimerait envers et contre tout. Laberge remarque que les romanciers et les romancières omettaient de nous dire "comment se débrouiller une fois que l'idéal s'est terni, une fois que la perfection nous a échappé, une fois que la vie s'en est mêlée. Cela ne faisait pas partie des vies d'héroïnes ..." (p. 232). La caractéristique de ces héroïnes de romans ou de télé-feuilletons, c'est qu'elles "AIMAIENT". (Laberge, 1986).

Guyon (1986) constate qu'encore aujourd'hui, les médias, la littérature et le cinéma valorisent tellement l'amour et le rendent tellement désirable que l'auteure se demande comment les adolescentes ne seraient pas tentées par une telle vie d'amour. Prenons par exemple les "fameux" romans Harlequin qui se vendent à des milliers d'exemplaires. De plus, dans un contexte où chaque naissance semble désirée et entourée d'un halo publicitaire alléchant, Guyon (1986) se demande comment les adolescentes n'auraient pas envie de "ressembler à ces jeunes mères romantiques et entourées d'affection qu'on nous montre partout pour vendre des produits." (P. 98).

Nous croyons que ce sont non seulement les adolescentes qui sont influencées par la littérature et la télévision, les femmes adultes voient, elles aussi, ces images de mère "heureuse et comblée". Elles en viennent à se dire qu'elles ne sont pas "correctes" si elles ne vivent pas ainsi. C'est difficile selon Duval (1985) de reconnaître ses insatisfactions dans le rôle d'épouse et de mère quand on est entourée d'images de femmes comblées. On en vient alors à douter de soi-

même, à se gêner l'existence à tenter de correspondre à un modèle qui est faux et aliénant. (Duval, 1985).

Les ami-e-s, voisin-e-s, l'entourage familial

Très peu d'études se sont penché sur l'influence des amies et amis, voisins, voisines, sur la vie vocationnelle des femmes au foyer. Une seule auteure semble s'être attardée à cette question. En effet, en plus de souligner l'influence du conjoint, l'étude de Kimball (1978) montre que les femmes qui réussissent à formuler de façon adéquate leur plan de carrière et à le mener à terme reçoivent un appui plus soutenu de leurs amis et amies et des conseillers que celles qui n'ont aucun projet professionnel précis.

L'insuffisance d'études sur ce sujet nous empêche d'affirmer comme Saint-Louis et Vigneault (1982) le faisaient pour les jeunes adultes, que le groupe de pairs ou d'amies a un impact sur le choix vocationnel des femmes en transition foyer/marché du travail. Il faut dire aussi que le groupe d'amies et d'amis prend une importance spéciale à l'adolescence alors que, comme le souligne Fahmy (1982), un retrait prolongé du marché du travail amène un rétrécissement des relations sociales.

Cependant, les valeurs sociales décrites précédemment sont incarnées dans une partie des hommes et des femmes qui entourent et influencent la participante de Transition-Travail. Ce sera sa voisine ou le mari de celle-ci, sa soeur, sa mère ou sa belle-mère ... qui lui feront sentir qu'il est approprié ou non de réintégrer le marché du travail, qui lui montreront les aspects positifs ou négatifs de la vie de professionnelle. Therrien et Coulombe-Joly (1984) ont constaté que plus des trois quart des femmes au foyer interrogées conservent des liens réguliers avec les membres de leur entourage familial et cela constitue pour elles le principal noyau de relations. Les voisins et voisines sont fréquentés presque aussi souvent que les amies personnelles et les amis du couple, c'est-à-dire trois fois et plus par mois.

Gottfredson cité par Bujold (1987) a observé que:

Les informations que reçoivent les gens sont considérablement influencées par leur environnement immédiat, ce qui suggère qu'un travail auprès de cette "source" d'influence peut contribuer à faciliter chez eux des décisions plus éclairées. (Bujold, 1988, p. 584).

Autrement dit, comme le précise Bujold, faire de l'orientation peut parfois consister à guider le processus de socialisation, et parfois aussi à contre-socialiser ou à désocialiser les individus. Il nous semble donc important de mesurer comment la femme perçoit l'influence de ses amies, voisins-es, membres de son entourage familial quant à son choix vocationnel.

3.2.3 Les valeurs transmises socialement

Il nous semble important de mesurer aussi comment la femme perçoit l'influence des valeurs sociales véhiculées par son milieu scolaire et familial antérieur, par la société actuelle, par la littérature, la télévision, la publicité... Ces valeurs sociales, comme nous l'avons vu, constituent une trame de fond sur laquelle s'articule le vécu des femmes adultes en période de réintégration au marché du travail. Nous proposons donc l'ajout d'une nouvelle sous-dimension, intitulée "valeurs transmises socialement" aux deux sous-dimensions déjà existantes.

La dimension "environnement social" nous permettra donc de connaître les perceptions que se font les femmes à propos de l'influence de leur famille (conjoint et enfants), de leur entourage familial, de leurs amies et amis, voisins, voisines et des valeurs transmises socialement sur leur cheminement de carrière.

3.2.4 Les sous-dimensions relatives à l'environnement social

La famille

L'analyse de cette sous-dimension permettra de vérifier la perception qu'a la femme de l'influence des membres de sa famille dans la détermination de son choix vocationnel. Sent-elle que les membres de sa famille exercent des pressions sur elle quant à son choix de carrière? Ou se sent-elle indépendante et autonome vis-à-vis ceux-ci pour effectuer son choix? Est-ce que c'est elle qui contrôle son choix ou sent-elle que c'est sa famille qui contrôle plutôt son choix?

Pour la femme mariée, les "membres de ma famille" représentent son conjoint et ses enfants. Pour la célibataire, la femme séparée, divorcée ou veuve, les "membres de ma famille" représentent les enfants (s'il y a lieu) et les gens avec qui elle vit, avec qui elle a une relation significative et intime.

L'entourage

Cette sous-dimension devrait mesurer la perception qu'a la femme de l'influence de son entourage familial, de ses amies et amis, voisins, voisines, dans la détermination de son choix de carrière. Croit-elle que les membres de son entourage familial et social contribuent beaucoup plus qu'elle-même à déterminer son choix? Est-elle autonome, indépendante de ces personnes quant à son choix vocationnel? Est-ce qu'elle se sent stimulée ou découragée par le vécu des femmes de son entourage qui ont un emploi rémunéré?

Les valeurs transmises socialement

Cette sous-dimension devrait mesurer comment la femme perçoit l'influence des valeurs sociales véhiculées par son milieu scolaire antérieur, la littérature, la télévision, la publicité... sur son choix de réintégrer le marché du travail. Croit-elle que ces valeurs sociales contribuent beaucoup plus qu'elle-même à déterminer son choix? Est-elle autonome, indépendante des valeurs transmises socialement quant à son choix de réintégrer le marché du travail?

DIMENSION 3: Connaissance de soi (Intérêts, aptitudes, estime de soi)

Plusieurs auteurs (Super, 1963; Pietrofesa, 1975; Fahmy, 1982; Bujold, 1987) s'entendent pour dire que le concept de soi a un rôle important à jouer dans le développement vocationnel. En fait, le choix de carrière s'imbrique dans le développement de toute la personne (Super, 1963; Tiedeman et O'Hara, 1963). Selon Galinsky et Fast (cités par Bujold, 1987) l'individu qui a à décider d'une occupation doit en quelque sorte se définir publiquement et dire "voici qui je suis". Selon ces mêmes auteurs, l'incapacité de faire une telle déclaration immobiliserait certaines personnes quand vient le moment du choix.

Il semblerait que s'occuper de l'orientation des femmes en situation de réintégration au marché du travail, c'est s'occuper de les aider à se rebatir une image positive de soi. (Fahmy, 1982). En effet, le concept de soi des femmes au foyer serait en bien piètre état.

Les caractéristiques négatives de l'image de soi inculquée aux femmes de par leur socialisation sont aggravées, en raison des limitations de leur expérience à l'aire familiale et de l'absence de reconnaissance de leur rôle de production (économique et sociale) dans une société qui valorise, par dessus tout, ce rôle de production. (Fahmy, 1982, pp. 48, 49).

Comme le concept de soi recouvre des aspects très variés de la personnalité, il serait peu réaliste de vouloir explorer l'ensemble des opinions que la femme a face à elle-même. A la suite de Saint-Louis et Vigneault (1982), nous nous limiterons à vérifier les perceptions des femmes en ce qui concerne leurs intérêts, leurs aptitudes et leur estime de soi.

3.3.1 Les intérêts

L'Ecuyer (1978) définit les intérêts comme les choses ou activités qui attirent l'individu. Ce sont les activités ou professions que celui-ci considère dignes d'attention. L'intérêt pour un programme d'études ("j'aime ça") est le motif principal invoqué par la majorité des personnes pour expliquer leur choix vocationnel (Super, 1964; Mura et coll., 1986). Les intérêts occupent donc une place importante dans le développement vocationnel (Saint-Louis, 1981). La tendance à être actif dans sa vie personnelle (Nuttin, 1985) et dans sa vie vocationnelle (Saint-Louis, 1981) est fonction de l'intensité de l'attrait ou de l'intérêt.

Socialisation et intérêts

Par la socialisation, les jeunes filles sont amenées à percevoir leur activité professionnelle comme une étape transitoire et à croire que leur véritable carrière, c'est d'être épouse et mère. (Fahmy, 1982). Les filles apprennent aussi à se confiner dans les activités professionnelles compatibles avec l'image de la féminité c'est-à-dire "plaire" "compatir" et "servir" (Fahmy, 1982). Les femmes qui sont aujourd'hui âgées de 30 ans et plus ont été éduquées avec ces valeurs sociales. Il n'est donc pas surprenant de constater que plusieurs participantes de Transition-Travail ont fait le choix durant leur adolescence de suivre un cours de secrétariat parce que c'était le programme le plus accessible dans leur milieu et le moins coûteux. Le mariage étant leur véritable vocation, plusieurs femmes semblent ne pas avoir respecté leurs intérêts personnels dans le choix de leur formation professionnelle.

La société fait croire à l'adolescente que l'union avec un homme constitue une partie intégrante de son identité (Williams, 1983). C'est précisément dans le mariage que la femme adulte

ressent éventuellement un vide désolant. Elle est désillusionnée, amère et souvent en colère (Aubé, 1986). Cette insatisfaction l'incite à s'interroger sur elle-même, à se demander qui elle est et ce qu'elle veut plutôt de se résigner à ce qu'elle est supposée être. "Qui suis-je?" "Quels sont mes intérêts?" Voilà les questions qui émergent de son besoin de trouver un sens à sa vie. (Gould, 1978).

Qui suis-je? Quels sont mes intérêts?

Il est parfois difficile pour la femme au foyer de répondre à ces deux questions. Souvent limitée aux relations sociales médiatisées par son conjoint et ses enfants (Vandelac et coll., 1985), elle ne peut tester ses compétences sociales. Elle est ainsi privée d'occasions de se faire confirmer la perception qu'elle se fait d'elle-même et cela peut même aller jusqu'à la perte de son identité (Fahmy, 1982). Toutes ne vont pas jusque là, comme le souligne Fahmy (1982), mais quand on reçoit en consultation des femmes qui veulent retourner sur le marché du travail, il n'est pas rare d'entendre:

"Je ne sais plus qui je suis" (...). Je me souviens d'avoir été une jeune fille spirituelle, enjouée, entreprenante, le bout-en-train du bureau, mais maintenant, je ne sais plus qui je suis, ce que je vau. Je vis à l'ombre de mon mari et c'est tout, je parle très peu dans les réunions sociales. (Fahmy, 1982, p. 48).

La tendance moderne à se définir en fonction de son statut professionnel amène la femme au foyer à chercher son identité à travers son mari et ses enfants. (Proulx, 1978). De plus, ayant seulement son entourage familial pour se faire une idée d'elle-même, elle a l'impression de mal connaître ses propres intérêts. (Delisle, 1978).

D'autres femmes au foyer semblent avoir nié leurs intérêts personnels pour se conformer au modèle dominant et aux normes de la féminité alors que pour elles ce modèle, en dépit des avantages qu'il procure, constitue néanmoins un carcan qui étouffe leur véritable personnalité. (Fahmy, 1982). Pour elles aussi, il sera difficile de répondre aux questions: "Qui suis-je?" "Quels sont mes intérêts?"

Ne sachant pas vraiment qui elle est, la femme au foyer aura de la difficulté à se montrer déterminée dans l'affirmation de ses projets professionnels. (Delisle, 1978). Il y aurait donc un lien entre le niveau de clarté des intérêts et le développement vocationnel.

En rapport avec ces questions d'identité, Gould (1978) mentionne que la perception plus aiguë de la pression du temps constitue le facteur prédominant qui incite la femme adulte à déterminer qui elle est, à établir son identité.

Le déclin physique, la perte de l'attrait, le contact plus grand avec le vieillissement, la mort et les souffrances de la vie concourent à sentir avec une plus grande acuité cette pression du temps. Néanmoins, celle-ci n'est pas ressentie uniquement par rapport aux constatations des traces du temps qui passe mais également en fonction du temps à venir, du temps qui reste devant soi. (...) Le fait de réaliser (sic) qu'une moitié de vie est pratiquement passée avec tous les événements qui ont pu la bousculer, peut forcer une nouvelle appréciation des valeurs et du style de vie. (Aubé, 1986, pp. 30, 31).

Tout à coup, la femme au foyer prend donc conscience qu'elle aurait une autre fonction que celle d'être née pour servir. "(...) Elle réalise (sic) qu'elle existe, qu'elle a des ambitions personnelles, des goûts, une personnalité elle aussi à développer". (Delisle, 1978). Une fois qu'elle a reconnu ses propres intérêts cela peut toutefois lui apparaître dangereux de les affirmer et de risquer d'agir en fonction d'eux.

Elles (les femmes au foyer) ont l'impression que tout peut éclater autour d'elles parce qu'elles décident de ne plus préparer le souper certains soirs ou qu'elles retournent aux études ou au travail. Elles ont peur de perdre ce qu'elles ont même si ce n'est pas satisfaisant. (Béland, 1987, p. 10).

"La difficulté principale de la femme sera alors de tenir ferme dans sa nouvelle identité c'est-à-dire d'accepter de vivre aussi les difficultés de celle-ci. A certains moments, la tentation peut être grande de retourner à la dépendance sécurisante" (Guay, 1978, p. 143). La femme pourrait donc vivre une période de doute, remettre en question ses intérêts nouvellement découverts et l'affirmation de ceux-ci. Son entourage pourrait alors l'accuser de ne pas savoir ce qu'elle veut, de manquer de stabilité et elle pourrait être tentée de les croire.

Par contre, la femme qui ose écouter ses goûts découvre petit à petit le plaisir et les avantages de vivre en fonction d'elle-même et cela l'encourage à continuer de le faire.

Je ne suis jamais sortie déprimée d'une expérience que j'ai vécue d'abord en fonction de moi. J'ai pu être triste, déçue, en colère, contente, stupéfaite, ébranlée, malade de peur mais toujours gagnante en fin de course. (Béland, 1987, p. 13).

A la suite de Saint-Louis et Vigneault (1982) nous croyons que si la femme pense qu'elle a peu ou pas d'intérêts, qu'elle ne connaît pas bien ses intérêts ou encore que ses intérêts ne sont pas reconnus comme stables, cela peut entraîner un ralentissement ou même un arrêt de son développement vocationnel.

3.3.2 Les aptitudes

Comme Saint-Louis et Vigneault (1982), nous attribuons aux aptitudes la définition que l'Ecuyer (1978) en a donnée. "Ce sont les dispositions naturelles pour quelque chose ou les énoncés par lesquels l'individu exprime la nature de ses ressources" (Saint-Louis et Vigneault, 1982, p. 38). Wise (cité par Saint-Louis et Vigneault, 1982) décrit les aptitudes et surtout la croyance en ses aptitudes comme un élément important du développement vocationnel. Bardwick (1971), Hamachek (1971) et Rosenberg (1979) ajoutent que la façon dont une personne qualifie ses aptitudes, la valeur qu'elle leur accorde, sont plus importantes que les aptitudes elles-mêmes. Alors, comme le précise Saint-Louis et Vigneault (1982), "de la même manière qu'il est important que l'individu voit clairement ses intérêts il faut que les aptitudes soient bien perçues" (pp. 38, 39).

Contexte social et aptitudes

Il semblerait que la femme au foyer ne connaît pas ou connaît mal ses aptitudes. La socialisation l'a incitée à voir le mariage comme sa véritable carrière et elle s'est préparée à occuper des fonctions professionnelles insuffisamment accordées à ses aptitudes (Fahmy, 1982; McNeil, 1986). L'isolement dans l'unité familiale pendant des années ne contribue pas

non plus à développer ses aptitudes personnelles et sociales liées à la vie professionnelle telles la confiance en soi, la capacité de s'affirmer, de maintenir son point de vue ou d'exprimer adéquatement ses besoins, la reconnaissance de son ambition et une juste appréciation de ses capacités. (Fahmy, 1982).

A ne pas avoir à exposer leurs activités et donc leurs productions sur la place publique et à se priver ainsi de la possibilité de les faire jauger, estimer, par les membres de la société extérieure à leur famille ou à leurs amis (dont le jugement est forcément partial) les femmes perdent le sentiment de la valeur de leur travail. Passer par le système du marché rend une production visible et lui assigne une valeur reconnue. Dans ce sens, l'argent a une fonction symbolique irremplaçable dans notre type de société. Ainsi, le peintre du dimanche qui cherche à vendre ses tableaux ne le fait pas seulement pour avoir de l'argent, mais pour s'assurer du même coup qu'ils ont de la valeur, qu'ils sont "valables", qu'il est "valable" en tant que peintre. La production de la femme au foyer ne passant pas par ce système est privée de la possibilité de se faire évaluer et, par conséquent, de faire évaluer sa productrice et lui donner confiance en ses réalisations et ses possibilités de les améliorer. (Fahmy, 1982, p. 48).

La femme en vient à manquer de confiance en elle-même, elle doute de ses capacités d'être utile en dehors du foyer ou de recommencer à étudier. "Elle ressentira aussi le besoin de demeurer à la hauteur des occupations du mari. Il ne faut pas lui faire honte." (Delisle, 1978, pp. 120, 121). Plutôt de développer toute la gamme de ses aptitudes, elle se limite ou encore elle se fixe des objectifs professionnels tellement élevés qu'elle démissionne devant l'ampleur des étapes à franchir.

Aubé (1986) explique que cette difficulté de croire en ses aptitudes, cette impossibilité d'aller de l'avant, d'entrer en compétition, le besoin de s'accrocher, la peur de perdre, "représentent des façons d'agir et de réagir apprises pendant les années passées avec la mère. Ce n'est pas un processus conscient pouvant être désappris telle une mauvaise habitude mais qui a de profondes racines inconscientes" (p. 37).

Attentes des employeurs

En plus de vivre cette période de doute et de remise en question d'elles-mêmes, les femmes qui veulent réintégrer le marché du travail après une absence prolongée s'aperçoivent rapidement qu'aux yeux des employeurs, les compétences professionnelles, brevets et diplômes résistent très mal à l'usure du temps. Elles se rendent compte qu'elles sont "disqualifiées" et qu'elles devront s'imposer à un recyclage souvent long et coûteux (Fahmy, 1982). Les années passées au foyer ne leur ont peut être pas permis d'évaluer leurs capacités (Pearson, 1979). Elles ont l'impression qu'elles ne savent rien faire (Blais, 1987). Pourtant, pendant toutes ces années, elles ont été responsables des tâches domestiques et de maternage, elles ont tenu la comptabilité du mari ou participé à des comités de parents, elles ont occupé différents postes au sein d'organismes bénévoles. "Les employeurs ne sont cependant pas vraiment conscients des aptitudes requises pour tenir maison à plein temps" (Pearson, 1979, p. 23).

Ne sachant pas vraiment ce qu'elle peut faire, ayant une connaissance insuffisante de ses aptitudes, la femme en transition aura des difficultés à se montrer déterminée dans

l'affirmation de ses projets professionnels. (Delisle, 1978).

La tendance à agir est reliée à la perspective d'un rendement efficace et cette perspective est basée notamment sur l'évaluation de ses aptitudes et sur l'estime de soi. (Saint-Louis et Vigneault, 1982). Alors, "un individu qui estimerait ne pas connaître ou mal connaître ses aptitudes risque de négliger son développement vocationnel et de passer à une plus grande passivité parce qu'il croira ne pas avoir suffisamment d'éléments en main pour jouer un rôle actif à ce niveau". (Saint-Louis et Vigneault, 1982, p. 39).

Nous considérons donc comme primordial que notre instrument vérifie les perceptions qu'ont les femmes par rapport à leurs aptitudes.

3.3.3 L'estime de soi

Pour mieux comprendre la nature de l'estime de soi, il apparaît important d'examiner d'abord la définition qu'en donne la documentation consultée.

De plus, pour mieux saisir le vécu de la femme qui désire réintégrer le marché du travail, nous décrirons l'estime de soi de la femme adulte et celle de la femme en transition foyer-marché du travail.

Enfin, pour vérifier s'il est pertinent que le Q.I.P.F.E. mesure la perception qu'a la femme de son estime de soi, nous tenterons de voir les relations entre estime de soi et comportement de l'individu, estime de soi et comportement vocationnel de la femme.

Définition

La santé mentale d'un individu est étroitement reliée à la qualité des sentiments que cette personne a envers elle-même. Jourard (1974), Maslow (1970), Rogers (1976) et Saint-Arnaud (1983) signalent l'importance d'une haute estime de soi, chez l'adulte sain.

Satisfaction of the self-esteem need leads to feelings of self-confidence, worth, strength, capability, and adequacy, of being useful and necessary in the world. But thwarting of these needs produces feelings of inferiority, of weakness, and of helplessness. These feelings in turn give rise to either basic discouragement or else compensatory or neurotic trends. (Maslow, 1970, p. 75).

L'estime de soi serait donc une variable importante dans la vie d'un individu. Mais qu'est-ce que l'estime de soi? Plusieurs auteurs ont tenté de répondre à cette question. Nous en citerons ici quelques-uns.

Schain (1980) définit l'estime de soi comme la somme totale de tout ce qu'un individu ressent face à lui-même. Ce serait un concept fluide, dynamique, qui peut passer du positif au négatif pour redevenir positif éventuellement. Branden (1981) ajoute que l'estime de soi n'est pas éprouvée par l'individu comme un jugement conscient verbalisé, mais plutôt comme une impression, une impression qui peut être difficile à isoler et à identifier parce qu'il la vit constamment. Elle fait partie de chacune de ses sensations et de ses émotions.

Par ailleurs, Bardwick (1971), Hamacheck (1971), Horner (1978) et Rosenberg (1979) nous font pertinemment remarquer que l'estime de soi n'est pas fondée seulement sur une

évaluation de nos propres qualités, mais surtout sur une évaluation des qualités auxquelles nous accordons de la valeur. Selon ces auteurs, l'estime de soi se définit comme le degré de correspondance entre le concept de soi d'un individu et son soi idéal. Le soi est composé de plusieurs rôles ainsi que des motivations et valeurs qui leur sont associées. Si une personne arrive à vivre concrètement tous les rôles que contient son soi idéal, elle aura une haute estime d'elle-même.

L'estime de soi de la femme adulte

Selon Bardwick (1971), certaines femmes n'ont dans leur soi idéal que des rôles entièrement féminins et si elles performent bien dans ces rôles, elles auront une haute estime d'elles-mêmes. Pour d'autres femmes, le soi idéal contiendrait à la fois des rôles traditionnellement féminins et des rôles habituellement attribués au genre masculin. Si elles réussissent à réaliser les deux rôles, elles auront une haute estime d'elles-mêmes. Cependant, selon Bardwick, l'accomplissement des deux rôles (masculin et féminin) est souvent difficile. L'adolescente peut être encouragée à développer ses talents de musicienne, d'athlète ou ses capacités intellectuelles et, en même temps, être avisée de cultiver sa féminité qui, conventionnellement depuis toujours, a exclu les succès dans de tels domaines. La jeune femme qui avait incorporé ces rôles contradictoires dans son soi idéal mais qui, concrètement, occupe seulement des rôles féminins, souffrira probablement d'une pauvre estime d'elle-même.

Le féminisme, s'il a permis à plusieurs femmes l'indépendance et l'égalité avec les hommes, n'a pas réglé tous les problèmes. Friedan (1982) a remarqué que les femmes qui se sentent le moins sûres d'elles-mêmes en tant que femmes sont le plus souvent celles qui tombent dans le piège de la super-femme. Elles essaient de se conformer aux critères de perfection de leur milieu de travail, critères qui ont autrefois été institués par et pour des hommes pourvus d'épouses qui s'occupaient de tous les détails de la vie quotidienne. Elles veulent en même temps se conformer à des critères de performance dans leur foyer, en tant qu'épouses et mères, critères qui ont été mis en place par des femmes dont l'estime de soi provenait entièrement du fait d'être des ménagères et des mères parfaites maîtrisant tout.

Ce machisme féminin, transmis de mère en fille, cache la même inadmissible haine de soi, la même faiblesse, la même impuissance que le machisme des hommes. La rigueur et l'exigence d'une telle femme vis-à-vis d'elle-même en tant que mère, et vis-à-vis de ses enfants, ne seront en réalité jamais satisfaites. (Friedan, 1982, p. 115).

Appleton (1983) croit, lui aussi, que lorsque les super-femmes prennent conscience qu'elles n'atteindront pas leur objectif, elles subissent une forte baisse de leur estime de soi.

Les femmes d'aujourd'hui sont donc aux prises avec des problèmes psychologiques nouveaux, différents de ceux de leurs aînées. Comme il a été dit précédemment, la poursuite de la perfection au travail comme à la maison constitue l'un de ces problèmes. Les changements d'identité en sont un autre.

Alors qu'en 1950, comme le soulignait Erikson, l'adolescente était supposée choisir une identité, aujourd'hui, les femmes changent d'identité tous les dix ans (Appleton, 1983; Morgan, 1983). Après avoir terminé leurs études, certaines se marient, ont des enfants et quand leurs enfants sont élevés, elles font carrière. D'autres restent célibataires plus longtemps, poursuivent des études avancées, acquièrent des postes professionnels importants

avant de choisir ou non le mariage et la maternité. Des femmes de tous âges sont confrontées à des responsabilités économiques accrues suite à un mariage instable, un veuvage ou à cause de l'insuffisance du salaire du conjoint. Le vieillissement apporte lui aussi des changements de rôle.

Tous ces changements de rôles forcent les femmes à s'adapter, à évoluer continuellement et comme le souligne Appleton (1983), leur éducation ne les a pas préparées à de tels changements de rôles. Appleton ne prétend pas qu'une société stable serait préférable à la nôtre mais il signale que les changements de rôle apportent l'insécurité, l'anxiété, et menacent l'estime de soi.

Il s'avère donc que réussir à s'aimer et à s'estimer est très difficile pour une femme. Certains auteurs ont tout de même essayé de tracer un portrait type de la femme ayant une saine estime d'elle-même. Appleton (1983) pense que:

l'estime de soi d'une femme vraiment adulte ne dépend pas d'autrui. En fait, elle s'attend à ce que les autres perçoivent sa valeur et non à ce qu'ils la créent. Elle ne veut pas être appréciée sans réserve mais seulement pour ce qu'elle respecte en elle-même. Elle ne se soucie pas autant de ce que l'on pense d'elle que de sa propre opinion (p. 143).

Cependant:

Aucun adulte n'est tout à fait sûr de lui. Il n'y a que les grands enfants qui croient à cette fable. L'adulte créatif a la force de faire face à ses faiblesses, à l'angoisse qu'elles provoquent et essaie patiemment de les surmonter. Il approfondit ainsi le sens de sa valeur personnelle. (p. 143).

Appleton ajoute que la femme adulte est capable de reconnaître qu'elle a besoin d'aide à certains moments de sa vie. Elle a aussi assez confiance en elle pour savoir qu'une faiblesse dans un domaine n'implique pas tous les autres domaines de sa vie, ne signifie pas qu'elle est une femme ratée.

L'estime de soi de la femme qui désire réintégrer le marché du travail

La femme adulte de 30 ou 40 ans a eu le temps de réussir à l'école, dans une tâche professionnelle, dans son mariage et dans la communauté. Souvent, elle a eu des enfants. Ce sont là des réussites narcissiques qui contribuent à développer son estime de soi (Aubé, 1986). Devenue plus confiante en ses aptitudes, cette femme se rend compte, par conséquent, qu'elle gaspille ses ressources personnelles en demeurant travailleuse au foyer (Gould, 1978; Aubé, 1986). C'est à ce moment qu'elle se retrouve souvent en état de conflit, coincée entre ses besoins de réalisation personnelle et les stéréotypes du rôle féminin prônés par la société. (Morgan, 1983; Aubé, 1986). "Malgré un changement dans les rôles sexuels, on attend toujours des femmes qu'elles développent des comportements liés à l'immaturation, tels qu'être démunie et dépendante". (Bachelor, 1986, p. 83). Plusieurs femmes se sentent donc non féminines et elles ont l'impression d'offenser leur entourage si elles s'intéressent à leur propre croissance et à leur propre développement (Bachelor, 1986).

Ces conflits de rôles provoquent de l'anxiété et celle-ci peut affecter le développement de l'estime de soi, de la compétence personnelle (Morgan, 1983) et de la réalisation professionnelle

(Bachelor, 1986). Il ne faut pas s'étonner que la femme en arrive, plus facilement que l'homme, à renoncer à l'auto-détermination et à l'affirmation personnelle et à se complaire dans ce renoncement et cette passivité. Un certain consensus culturel l'empêchera, par ailleurs, de prendre conscience de l'anormalité de sa situation (Bachelor, 1986).

Dans le rapport d'évaluation provinciale sur la satisfaction des participantes de Transition-Travail, Dumont (1984) révèle que des 452 répondantes, 163 ont pensé abandonner le programme. Le principal motif invoqué pour motiver cet abandon était la difficulté pour la femme de s'accepter elle-même comme personne valable. Ces données factuelles tendent à confirmer que plusieurs femmes en transition foyer-marché du travail ont une faible estime d'elles-mêmes.

Estime de soi et comportement de l'individu

La nature de l'auto-évaluation qu'un individu fait de lui-même a beaucoup de répercussions sur les pensées, les émotions, les comportements, les valeurs et les objectifs de vie de cet individu (Bardwick, 1971; Branden, 1981; Hamachek, 1974). La revue de la documentation faite par Wylie (1961, 1974) révèle des corrélations entre une faible estime de soi et la sensibilité aux critiques, la timidité, la solitude. L'auteure signale aussi des corrélations entre une estime de soi élevée et la participation à des activités; entre une estime de soi élevée et le leadership. Cela nous permet de supposer des corrélations entre une faible estime de soi et la passivité de l'individu et par ailleurs, entre une estime de soi élevée et le comportement actif de l'individu. Béland (1987) souligne qu'à mesure que les femmes prennent le risque d'être elles-mêmes, leur estime personnelle augmente et elles deviennent plus actives.

La façon dont une femme s'estime pourrait donc influencer ses interactions avec son environnement. Elle décidera d'agir dans cet environnement ou se laissera influencer par ce dernier.

Estime de soi et développement vocationnel de la femme

Fitzgerald et Betz (1983) ont fait le relevé des études portant sur l'estime de soi et le développement vocationnel des femmes. Selon les premières recherches répertoriées, il y aurait moins d'écart entre les choix vocationnels idéals et les choix réels chez les femmes qui ont une estime de soi élevée (Greenhaus et Simon, 1976).

De plus, les femmes qui ont des perceptions positives d'elles-mêmes auraient davantage tendance à faire leur choix vocationnel actuel en accord avec leurs aspirations antérieures (Fitzgerald et Betz, 1983). Il faut ajouter que, selon Fitzgerald et Betz (1983), les femmes qui ont une haute estime d'elles-mêmes auraient des conceptions plus étendues du rôle féminin et auraient davantage confiance en leur possibilité de réussite professionnelle. Il serait aussi possible, selon Spence et Helmreich, (cités par Fitzgerald et Betz, 1983) que les femmes qui ont une piètre estime d'elles-mêmes manquent de confiance en leur capacité de poursuivre une carrière et conséquemment, choisissent les rôles traditionnels pour lesquels leur socialisation les a préparées.

Nous sommes donc amenées à croire qu'une femme qui aurait une faible estime de soi aurait tendance à évaluer négativement ses possibilités de réaliser son choix vocationnel. Elle pourrait hésiter à faire ce choix ou encore refuser d'en formuler un. Il s'avère donc important et utile que le Q.I.P.F.E. mesure les perceptions qu'ont les participantes de Transition-Travail de leur estime de soi.

3.3.4 Relations entre les intérêts, les aptitudes et l'estime de soi

Les intérêts, les aptitudes et l'estime de soi faisant partie de la même dimension, Saint-Louis et Vigneault (1982) discutent brièvement des relations qui existent entre ces trois composantes de la personnalité. Imitant leur démarche, nous attirons donc votre attention ici sur les liens qui existent entre les intérêts, les aptitudes et l'estime de soi.

Soulignons d'abord que les intérêts, les aptitudes et l'estime de soi participent de façon dynamique au développement vocationnel et que chaque composante peut affecter les autres (Bujold, 1987).

Pour ce qui est du rapport plus spécifique entre les intérêts et les aptitudes, Osipow (1973) considère qu'ils peuvent être affectés l'un par l'autre, les premiers exerçant une attitude positive sur les derniers et vice versa. Dupont (1979) souligne cependant que leur contribution au développement vocationnel est à la fois originale et complémentaire.

D'autre part, l'estime de soi peut influencer la perception des intérêts et aptitudes parce que si l'estime de soi est faible, l'individu aura de la difficulté à reconnaître et à évaluer à leur juste mesure, ses goûts et habiletés.

Comme Saint-Louis et Vigneault (1982), nous pensons que les perceptions que l'individu a de lui-même (intérêts, aptitudes et estime de soi) sont cumulatives et c'est pourquoi nous les regroupons dans la même dimension. Cette dimension comprendra les quatre sous-dimensions suivantes:

- Connaissance de ses intérêts

“Par intérêts, nous entendons les choses ou activités qui attirent l'individu; ce qu'il trouve digne d'attention au niveau d'activités et de professions. Ici, nous cherchons à connaître le niveau de clarté des intérêts professionnels; le manque de clarté peut s'exprimer de différentes façons: impression de ne pas avoir d'intérêts, impression de mal connaître ses intérêts, impression de ne pas avoir d'intérêts professionnels ou encore impression d'en avoir trop et de ne pas pouvoir les hiérarchiser”. (Saint-Louis et Vigneault, 1982, p.44).

- Connaissance de ses aptitudes et habiletés

“Par aptitudes et habiletés nous signifions ici les dispositions naturelles pour quelque chose ou encore la maîtrise de telle ou telle action ou groupe d'actions. Il s'agit de voir l'interprétation en terme de clarté, que fait l'individu de ses aptitudes: a-t-il l'impression de ne pas avoir d'aptitudes et habiletés? A-t-il l'impression de ne pas avoir d'aptitudes et habiletés professionnelles ou encore d'en avoir trop et de ne pas pouvoir les hiérarchiser?” (Saint-Louis et Vigneault, 1982, p. 45).

- Importance accordée aux intérêts et aptitudes à l'égard du choix de carrière

“Les intérêts et aptitudes représentent-ils pour l'individu un élément important dans le choix de carrière ou si, à l'inverse, la personne ne considère pas ces éléments pour décider de son avenir professionnel?” (Saint-Louis et Vigneault, 1982, p. 46).

- **Estime de soi à l'égard de son choix de carrière**

“L’attitude évaluative qu’a l’individu envers lui-même en fonction de l’élaboration de ses plans ou projets d’ordre vocationnel.

A-t-il une attitude d’approbation ou de désapprobation, de satisfaction ou d’insatisfaction, de compétence ou d’incompétence envers lui-même quant à la détermination de ses plans et projets vocationnels”. (Saint-Louis et Vigneault, 1982, p. 47).

DIMENSION 4 - Monde du travail et milieu scolaire

S'appuyant sur la théorie de la motivation de Nuttin (1985), Saint-Louis et Vigneault (1982) explorent la dimension "monde du travail" en plusieurs volets. Ils jettent d'abord un coup d'oeil à la signification du travail et à l'importance de celui-ci dans la vie du jeune adulte. Selon eux, le jeune "n'abordera pas son choix de carrière de la même manière selon la signification et l'importance du travail dans sa vie" (p. 48). Nous faisons la même hypothèse à propos de la femme adulte en situation de réintégration au marché du travail. Dans un deuxième temps, Saint-Louis et Vigneault (1982) explorent les différents besoins auxquels répond le travail. Dans un troisième temps, ils essaient de connaître les perceptions qu'a le jeune du marché du travail. Ils se demandent ensuite "si ce sont des perceptions justes et basées sur une connaissance précise du marché du travail ou si au contraire ce sont des perceptions stéréotypées et sans fondements valables" (p. 48). Nous croyons qu'il est pertinent de se poser les mêmes interrogations à propos de notre clientèle. Nous suivrons donc la même démarche que Saint-Louis et Vigneault (1982) pour aborder cette dimension "monde du travail".

Nous y ajouterons cependant un autre volet concernant les perceptions du milieu scolaire. Il nous semble important de vérifier si les femmes ont des perceptions justes et basées sur une connaissance précise du milieu scolaire ou si au contraire ce sont des perceptions stéréotypées et sans fondements valables. Nous considérons que ces perceptions peuvent influencer le choix de carrière et le cheminement vocationnel de la femme adulte.

3.4.1 Signification du travail et place de celui-ci parmi les rôles de vie.

Pour aborder ce thème et les suivants, nous nous inspirons largement des conceptions de Limoges et de ses collaborateurs (1987) qui s'insèrent dans le modèle interactionniste individu-environnement proposé par Nuttin.

Limoges et coll. (1987) remarquent avec à-propos que malgré les restrictions budgétaires, les coupures et fusions de postes, les augmentations de la tâche de travail, les gens veulent travailler. Malgré qu'il est difficile de dénicher un emploi qui correspond à sa formation, à ses goûts ou à son expérience, l'individu cherche à travailler. Malgré que l'assurance-chômage et le bien-être social, de plus en plus acceptables socialement, permettent de survivre décemment, les gens insistent pour travailler. Malgré que les futurologues prévoient que plusieurs emplois pourront bientôt être assumés par la technologie, les gens tiennent à se préparer à travailler. Limoges et ses collaborateurs parlent d'un "coup de foudre" pour le travail qui persiste depuis le début des temps. Le travail resterait donc une manière privilégiée de répondre à plusieurs besoins. (Saint-Louis et Vigneault, 1982). Nous conservons donc cette sous-dimension de Saint-Louis et Vigneault.

3.4.2 Besoins auxquels répond le travail

Selon Limoges et ses coll., il y a quatre (4) grandes catégories de raisons qui justifient pourquoi le travail est aussi important pour les gens, quels que soient leur culture, leur formation ou leur lieu de provenance. La première catégorie de raisons est d'ordre socio-psychologique. Le travail est une source d'autonomie financière. "Le travail est l'instrument légal le plus efficace pour s'assurer un revenu." (Limoges et coll. 1987, p. 14). Le travail est associé au pouvoir d'achat de l'individu, à sa liberté et à son autonomie économique. Le travail est aussi source de statut. Il accorde à l'individu une reconnaissance sociale spécifique fortement reliée à celle que l'on accorde à son emploi. Ce statut professionnel donne accès à un réseau social et affectif particulier grâce auquel la personne se trouve des amis, des confidents, des complices.

Toujours selon Limoges et ses coll. (1987), le travail représente aussi une occasion de réalisation et de satisfaction. Cet aspect peut même prendre plus d'importance que le revenu, aux yeux de l'individu.

Cela explique l'expérience de plénitude de certains bénévoles ou de cet inventeur qui a dû s'endetter pour mener à terme sa création ou encore de cet artiste qui oublie de manger tellement la jouissance de compléter sa sonate est intense. (Limoges et coll., 1987, p. 15).

Enfin, le travail a comme autre fonction importante celle de gérer le temps et l'espace de la personne.

Selon Limoges et ses coll. (1987), ces raisons socio-psychologiques n'expliquent cependant pas totalement pourquoi les gens tiennent tant à travailler. Ces auteurs explorent donc une deuxième catégorie de réponses à la question "pourquoi travailler?" qui est cette fois de nature purement psychologique. Le travail serait pour tout humain la fonction clé de sa vie sur laquelle s'articulent et s'ajustent tous les autres rôles de l'existence.

Une troisième catégorie de réponses à la question "pourquoi travailler?" serait d'ordre philosophique et introduirait les notions de "vocation" ou de "mission", de "don total" et de "dépassement". On parle ici du travail comme source de croissance ou de mort.

(...) tout ce que nous avons écrit jusqu'à maintenant dans le but de répondre à la question "pourquoi travailler?" se résume en fin de compte à se libérer financièrement et socialement, à se donner un statut gratifiant, à devenir autonome, à maîtriser son temps, à conquérir son environnement, à prendre sa place dans la société, à actualiser son potentiel, à faire sa marque dans son milieu et son temps et ainsi de suite. Bref, on a là des arguments qui relèvent tous du principe vital de croissance, qui relèvent tous du "croît". (Limoges et coll. 1987, p. 22).

Or, lors d'une expérience avec des chômeurs chroniques, Limoges et coll. (1987) ont découvert que pour ceux-ci "le travail était aliénant ou épuisant, il entravait la liberté ou la qualité de leur vie, brimait leur créativité ou leur jugement" (p. 22). Ces chômeurs percevaient la réalité de façon binaire: tout ce qui était aliénant et mauvais s'appelait travail et tout ce qui était bon et gratifiant s'appelait non-travail. Limoges et coll. reconnaissent que tous les aspects du travail ne stimulent pas la croissance. Le principe de mort peut prendre la forme d'épuisement professionnel ou de piètres conditions de travail ou de sous-exploitation des compétences, etc. Mais ce que ces auteurs affirment, c'est qu'il est faux de croire que la réalité est binaire. Selon eux, il est invraisemblable que le noir soit tout entier du même côté.

Enfin, la dernière catégorie de réponses envisagées par Limoges et ses coll. (1987) à la question "pourquoi travailler?" est d'ordre physiologique. Selon eux, le travail fait la santé.

Plusieurs autres chercheurs ont parlé des besoins auxquels répond le travail. Nous nous contenterons de souligner l'apport original de l'un d'entre eux. Healy (1973) (rapporté par Saint-Louis et Vigneault, 1982) révèle que les gens espèrent qu'en exerçant les tâches demandées par la profession cela leur permettra de changer et de devenir davantage comme leur soi idéal.

Suite à cette exploration des besoins auxquels répond le travail, nous croyons, à la suite de Saint-Louis et Vigneault (1982) que le travail est perçu par la femme comme une source de gratification matérielle, mais aussi comme un moyen très important de développement personnel, de définition et de réalisation de soi.

3.4.3 Cheminement de carrière et perceptions du marché du travail.

Comme Saint-Louis et Vigneault (1982), nous considérons qu'il existe un lien entre la façon dont la femme perçoit le marché du travail et sa manière d'envisager son cheminement de carrière.

Perception d'un éventail limité de professions

Les femmes adultes de notre clientèle ont appris, quant elles étaient jeunes filles que leur future vie professionnelle serait transitoire et devrait se confiner aux activités compatibles avec l'image de la féminité (Fahmy, 1982). Cette prescription sociale les a incitées à éliminer un grand nombre de professions non traditionnelles qui, pourtant, peuvent s'avérer très épanouissantes, selon les témoignages de celles qui ont osé s'y aventurer (Fahmy, 1982). "Cette prescription les fait aussi se cantonner dans des formations peu poussées, qui n'exigent pas de longues années d'études et les éloignent de toute fonction de commandement, même lorsque leurs aptitudes, leurs goûts profonds et leur personnalité leur auraient permis de s'y épanouir" (Fahmy, 1982, p. 45). Dumont (1984) a demandé à 400 femmes qui avaient déjà suivi Transition-Travail quel genre d'emploi elles souhaitaient avant leur inscription au programme. Les résultats montrent que 50% des répondantes avaient une idée de l'emploi qu'elles aimeraient occuper. La majorité (92%) des emplois souhaités étaient traditionnels. Le travail dans un bureau ou un commerce revenait dans 59% des réponses.

Plusieurs études (Bellware et coll., 1982; Fahmy, 1982; Guilbert, 1986; Guyon, 1986; Messier, 1984) révèlent que les femmes occupent un éventail restreint d'occupations telles le secrétariat, l'enseignement, les soins de la santé et le service à la clientèle.

Dans le bénévolat aussi, les mandats sont différents selon les sexes. Les femmes privilégient les activités d'aide et de soutien alors que les hommes choisissent plutôt d'offrir leurs services dans les conseils d'administration (Béland, 1987).

Les femmes en situation de réintégration au marché du travail ont donc l'impression qu'une faible portion du marché du travail leur est accessible et cela les amènerait à limiter leurs choix professionnels.

Insatisfaction dans un emploi antérieur, organisation mâle du travail

En plus d'avoir l'impression qu'un éventail limité de professions leur est accessible, les femmes ont aussi diverses autres perceptions qui influencent leur cheminement de carrière. Ainsi, certaines ont occupé, dans le passé, un emploi peu satisfaisant et elles en ont conservé un mauvais souvenir. On peut supposer que leur réintégration au marché du travail sera teintée de crainte.

D'autre part, la division des tâches selon le sexe et l'organisation mâle du travail rendent le marché du travail moins attrayant pour plusieurs femmes qui ont quitté ce milieu depuis

quelques années (Vandelac et coll., 1985). Elles s'aperçoivent en effet que dans le domaine public, elles doivent adopter un comportement public, c'est-à-dire masculin. "En emploi, en politique, en affaires, elles devront se comporter en hommes et laisser à la maison ou à la garderie leurs préoccupations et leurs valeurs de femmes" (Duval, 1985, p. 10). Les femmes ont de la difficulté à se comporter en hommes et à adopter, notamment, le modèle masculin d'attention aux enfants:

(...) a male pattern of relating to children, in which men turn their fathering on and off to suit themselves or their appointments for business or sexual pleasure. (Rossi cité par Duval, 1985, p. 41).

L'étude que l'AFEAS (Therrien et Coulombe-Joly, 1984) a effectuée auprès de 2,054 femmes au foyer du Québec indique que dans l'ensemble, les répondantes ont des projets d'avenir qui n'entrent pas en conflit avec leur rôle au foyer. "Elles souhaitent des occupations plus faciles à intégrer à leurs tâches à la maison, comme le travail à temps partiel, le bénévolat ou les études plutôt que le travail à temps plein" (p. 104). Les auteures se demandent si c'est là une question de choix personnel ou de contraintes sociales. Elles s'aperçoivent que si ces femmes s'engagent dans une activité à temps plein, elles ont peu de chances de voir quelqu'un prendre la relève au foyer.

Tant et aussi longtemps que les tâches à la maison demeurent l'affaire des femmes, nous sommes loin du véritable choix. Il est plus réaliste de dire que leur choix réside entre le fait d'accepter le double emploi à plein temps ou celui de répartir leurs énergies entre deux fonctions à temps partiel, l'une au foyer, l'autre à l'extérieur. (pp. 104-105).

Si les femmes continuent de choisir certains milieux de travail traditionnels c'est peut-être qu'elles sont réalistes et qu'elles se rendent compte que ce sont les seuls emplois qui acceptent et permettent la maternité et la responsabilité familiale (Gaskell, 1986; Guyon, 1986).

Se percevant avant tout comme épouse et mère, plusieurs participantes de Transition-Travail semblent avoir beaucoup de difficultés à explorer le marché du travail en dehors de la région qu'elles habitent actuellement. Le rôle essentiel qu'elles veulent conserver dans leur famille limite beaucoup leur mobilité. Certaines refuseront par exemple de s'éloigner pour quelques mois ou un an de leur lieu de résidence pour poursuivre des études, même si elles savent que le diplôme ainsi obtenu faciliterait leur retour sur le marché du travail dans leur région. Les femmes séparées, divorcées ou veuves font cependant exception ici. Elles acceptent mieux de s'éloigner de leur lieu de résidence actuel et même parfois, elles recherchent cette occasion de rompre définitivement avec leur passé.

Une autre réalité vécue par plusieurs femmes qui sont aussi mères, c'est le désir d'avoir un horaire de travail semblable à celui des enfants. Elles accepteront difficilement, par exemple des heures coupées ou du travail en soirée.

Consciente que le marché du travail n'est pas organisé pour répondre à ses besoins, la femme se met alors à perdre espoir et à craindre de ne pas obtenir sa place dans le monde du travail.

Autres craintes des femmes

D'autres interrogations habitent les femmes en situation de réintégration au marché du

travail. Elles craignent que ce ne soit pas facile pour elles de se soumettre à un patron pour l'organisation de leur temps (Delisle, 1978). Habituees depuis longtemps au travail solitaire, elles se demandent comment elles vivront le travail en groupe (Delisle, 1978).

Les "super femmes" sont épuisées et l'univers du travail salarié est traversé par une crise de motivation qui indique, tout au moins, le peu d'épanouissement subjectif que les travailleuses y trouvent (Duguay, 1987). Plusieurs femmes en situation de réintégration au marché du travail nous confient leurs craintes de devenir des super-femmes épuisées.

A ce propos, Vandelac et ses coll. (1985) se demandent si l'entrée des femmes sur le marché du travail ne libère pas davantage les hommes que les femmes.

Etre une femme libérée actuellement consiste à assumer une charge de travail domestique et salariée allant de 65 à 80 heures et plus par semaine, grâce non seulement au mythe de la technologie, mais grâce aussi au symbolique partage des tâches. Cela s'avère généralement fort intéressant pour les maris qui voient ainsi s'alléger leur responsabilité économique, et surtout fort rentable pour les patrons qui profitent ainsi de l'expérience domestique d'une main-d'oeuvre à rabais. Certes, les femmes se libèrent alors, du moins partiellement, du ronron étouffant de la maison ainsi que des liens de dépendance monétaire contraignants et sournois face au conjoint. Mais cette libération en cache aussi une autre: celle, pour les hommes, du modèle de pourvoyeur à vie (p. 337).

McNeil (1986) souligne qu'on peut associer le travail rémunéré féminin à une libération et à plus d'autonomie seulement s'il apporte une valorisation psychologique et économique. Ne gagner que quatre (4) ou cinq (5) dollars de l'heure pour un travail routinier et épuisant, cela n'est pas synonyme d'autonomie économique des femmes. (McNeil, 1986).

Or, selon Messier (1984), les femmes gagnent un salaire horaire inférieur à celui des hommes. En 1981, 81% de la main-d'oeuvre féminine gagnait moins de 10,00\$/heure, tandis que cela n'était vrai que pour 63% des hommes salariés.

Concernant l'égalité des chances en emploi, 47,9% des répondantes interrogées par Therrien et Coulombe-Joly (1984) considèrent que les femmes ont moins de chances que les hommes sur le marché du travail. Ces conditions qui prévalent sur le marché du travail sont importantes à considérer selon Therrien et Coulombe-Joly (1984) parce qu'elles déterminent les possibilités réelles de choix pour les femmes.

L'observation des participantes de Transition-Travail et la consultation de la documentation nous amènent à conclure, comme Delisle (1978) que:

Tant que le marché du travail sera sectionné et plus limité pour une grande part de la population sur des bases erronées, on ne peut compter qu'il devienne attrayant pour celles qui ont le choix de s'adonner à de nombreux hobbies pour remplir les heures libres, tout en sentant un vide, mais prévoyant une absurdité plus imposante dans le travail tel qu'organisé par les hommes (p. 123).

Nous rappelons cependant que l'étude de Bellware et coll. (1982) auprès de 1,758 femmes du Québec révèle que les raisons jugées les plus importantes pour ne pas retourner sur le marché du travail sont toutes d'ordre familial. Ces auteurs n'ont pas vérifié les perceptions des femmes face à l'organisation mâle du marché du travail, mais 85,2% des femmes de leur échantillon disent que le manque d'emploi intéressant n'est pas une raison importante pour ne pas travailler à l'extérieur et 78,6% des femmes partagent le même avis quant à la rareté des emplois.

Pourtant, certaines participantes de Transition-Travail nous font part de leur crainte de se trouver une occupation à cause de la rareté actuelle des emplois. D'autres nous ont avoué qu'elles avaient peur d'investir dans une formation scolaire et de devenir des "chômeuses instruites". Pour vérifier les perceptions des femmes en situation de réintégration au marché du travail, nous conserverons donc certains des énoncés conçus par Saint-Louis et Vigneault (1982) concernant le chômage. Nous ajouterons aussi de nouveaux énoncés qui tiendront compte des responsabilités familiales de notre clientèle. Nous croyons que notre clientèle peut, comme les jeunes adultes étudiés par Saint-Louis et Vigneault (1982), avoir une perception positive ou négative du marché du travail. Même si les raisons qui expliquent cette perception sont cependant différentes chez la femme adulte de celles vécues par le jeune élève de niveau collégial, il s'avère important de mesurer cette sous-dimension dans le Q.I.P.F.E.

3.4.4 Connaissance du monde du travail

Comme Saint-Louis et Vigneault (1982), nous croyons "qu'un individu qui possède des connaissances justes, suffisantes et bien intégrées du monde du travail devrait être en mesure de mieux contrôler son environnement" (p. 53). Ces connaissances contribueront aussi à aider l'individu à réaliser un choix de carrière qui lui convient. (Saint-Louis et Vigneault, 1982).

A notre avis, autant des connaissances justes peuvent engendrer des perceptions appropriées à l'égard du marché du travail et de soi autant certaines perceptions (marché du travail, chômage et/ou embrigadement) peuvent détruire la motivation à rechercher l'acquisition de connaissances précises. Si un individu a une certitude à l'égard de telle ou telle chose pourquoi irait-il s'informer à ce sujet? (Saint-Louis et Vigneault, 1982, p. 53).

Peavy (1984) souligne d'ailleurs comment les idées fausses peuvent limiter considérablement les comportements, apprentissages et engagements d'un individu.

Il semble que, pour beaucoup de femmes, l'absence prolongée du marché du travail crée un manque sérieux d'information et complique leur prise de décision. L'état du marché, ses exigences, ses débouchés, tout cela demeure confus pour celle qui en ignore les règles (Délisle, 1978).

Dans bien des cas, les femmes que nous recevons dans le programme Transition-Travail ne connaissent pas les caractéristiques réelles de la profession choisie. Souvent, elles sont attirées par certaines activités d'une profession, mais elles n'ont pas de vision globale de celle-ci. Plusieurs femmes ne vont pas confronter leurs perceptions personnelles d'une profession avec la description qu'en ferait une conseillère d'orientation ou une femme qui exercerait cette occupation sur le marché du travail. A ce moment-là, la femme risque de baser son choix sur

des idées fausses, des rumeurs. Il se pourrait aussi que ces rumeurs aient un effet si écrasant que cela limite son développement vocationnel (Saint-Louis et Vigneault, 1982).

Indépendamment de la quantité et de la qualité des informations professionnelles que possède l'individu, il importe aussi de s'arrêter, comme le suggèrent Saint-Louis et Vigneault (1982), à l'évaluation que la femme fait de ses propres connaissances. Nous sommes incitées à croire, comme ces mêmes auteurs, qu'une femme qui a l'impression de ne pas posséder suffisamment d'information professionnelle serait moins active dans son cheminement vocationnel.

3.4.5 Cheminement de carrière, connaissance et perceptions du milieu scolaire

Outre les sous-dimensions relatives au monde du travail mesurées par Saint-Louis et Vigneault, il importe de compléter cette dimension par la création de sous-dimensions concernant le milieu scolaire. La consultation de la documentation et l'observation du vécu de nos participantes nous amènent à constater que les stéréotypes vécus vis-à-vis le marché du travail se répètent par rapport au milieu scolaire.

Au manque de connaissance du marché du travail s'ajoute aussi, pour plusieurs femmes, un manque de connaissance du milieu scolaire. Elles connaissent peu et mal l'organisation et le fonctionnement des études post-secondaires.

Certaines ne sont pas au courant des modalités d'admission spécifiques aux adultes et de la possibilité de se faire reconnaître leurs expériences et leurs acquis antérieurs. La majorité d'entre elles sont envahies de croyances non fondées au sujet des mathématiques et des sciences (Lafortune et coll., 1986). Plusieurs ne savent pas quels cours ou quelle formation leur sont nécessaires pour accéder à la profession choisie ou pour mettre à jour leurs compétences (Pearson, 1979).

Le manque de connaissances ou les idées fausses que la femme entretient à propos du monde scolaire peuvent contribuer à diminuer sa motivation à retourner aux études. Par contre, des connaissances justes contribueront à aider la personne à faire un choix vocationnel qui lui convient (Saint-Louis et Vigneault, 1982).

Ici aussi, indépendamment de la quantité et de la qualité des informations que possède l'individu, il importe de s'arrêter, comme le suggèrent Saint-Louis et Vigneault (1982) à l'évaluation que la femme fait de ses propres connaissances. Une femme qui a l'impression de ne pas posséder suffisamment d'information scolaire et professionnelle serait moins portée à s'impliquer activement dans un retour aux études ou à choisir cette voie de développement vocationnel.

Nous croyons aussi qu'il existe un lien entre la façon dont la femme perçoit le milieu scolaire et sa manière d'envisager son choix de carrière.

La perception du milieu scolaire peut être reliée à l'expérience antérieure de la femme. L'adulte a en effet des souvenirs émotifs de ses apprentissages antérieurs et ceux-ci peuvent faciliter ou nuire à ses futurs apprentissages (Bernard, 1979). La femme qui a réussi facilement ses études quand elle était jeune fille pourrait avoir tendance à faire davantage confiance à ses capacités intellectuelles. Celle qui aimait étudier pourrait être ouverte à un retour aux études comme moyen de se développer vocationnellement. Par contre, celle dont les résultats scolaires étaient médiocres ou qui a eu une expérience négative en milieu scolaire

pourrait se fermer à toute possibilité de retour aux études. Si la femme entretient des attitudes négatives à l'égard des études et du milieu scolaire, cela risque d'avoir un effet démotivant. Ici encore, notre attention portera sur les perceptions de la femme. Peu importe la réalité vécue antérieurement en milieu scolaire, nous croyons que ce sont surtout ses perceptions qui l'influenceront.

Eventail réduit de programmes de cours

Comme nous l'avons signalé précédemment, plusieurs femmes ont l'impression qu'un éventail réduit de professions leur est accessible. Nous croyons que plusieurs d'entre elles ont la même perception par rapport aux programmes de cours.

Dans l'étude menée par Therrien et Coulombe-Joly (1984), 93,6% des femmes interrogées considèrent que les filles et les garçons devraient se rendre au même niveau dans leurs études. "Par contre, la proposition se réduit à la moitié (49,7%) lorsqu'on va jusqu'à vouloir donner aux filles un apprentissage traditionnellement masculin comme la mécanique". (Therrien et Coulombe-Joly, 1984, p. 145). Ces résultats tendent donc à confirmer notre hypothèse et nous incitent à vérifier cet aspect de la question par notre instrument.

Pour certaines participantes de Transition-Travail, retourner aux études signifie s'orienter vers un métier non traditionnel, un poste de responsabilité et cette fausse perception les limite dans leur choix. D'autres femmes craignent de ne pas se trouver d'emploi si elles obtiennent un diplôme. Elles ont peur de devenir des chômeuses instruites.

Autres craintes des femmes

Aux yeux de plusieurs femmes, un retour aux études semble perpétuer leur dépendance financière. Elles nous disent: "Je ne peux pas demander à mon mari de me payer ça". Dans certaines familles à faible revenu, la femme s'inscrira seulement dans les programmes d'études subventionnés considérant qu'autrement elle prive ses enfants.

L'étude réalisée par l'AFEAS (Therrien et Coulombe-Joly, 1984) révèle que les femmes au foyer ont plusieurs obstacles à franchir entre le désir de poursuivre des études et le moment de s'inscrire. Les collèges et les universités ont fait des efforts appréciables pour accueillir cette nouvelle clientèle et répondre à ses besoins, mais certaines difficultés persistent. Les femmes se plaignent de conditions d'admission encore trop rigides, d'horaires non adaptés à leurs besoins, d'approche pédagogique non adéquate pour les adultes (Therrien et Coulombe-Joly, 1984). Si les femmes de notre clientèle se rendent compte de ces difficultés ou en perçoivent d'autres d'ordre différent, elles pourraient être plus hésitantes à s'engager dans un projet de retour aux études.

Anxiété reliée à un retour aux études

Dufresne-Tassé (1981) a fait une synthèse des recommandations adressées notamment par cinq auteurs (Kidd, Knowles, Pine, Rogers et Verner) à l'éducateur d'adultes. Les auteurs consultés révèlent que l'adulte qui se présente à un cours ou à un programme de formation est habituellement anxieux.

L'adulte est anxieux parce qu'il a:

- 1) L'impression que ses capacités ont diminué et qu'il a peu

de chances d'apprendre facilement ce qu'on va lui enseigner (Knowles, Rogers);

- 2) Peur d'ignorer des choses que toute personne de son âge devrait savoir (Rogers);
- 3) Peur d'être obligé de changer, de découvrir que ce qu'il fait quotidiennement n'est pas correct (Rogers, Verner), (Dufresne-Tassé, 1981, pp. 6-7).

“L'adulte d'âge mûr a presque toujours l'impression qu'il n'est plus apte à apprendre” (Dufresne-Tassé, 1981, p. 7). La majorité des femmes qui sont restées à la maison pendant plusieurs années seraient perplexes quant à leur capacité d'apprentissage (Delisle, 1978; Simard, 1978).

Selon les auteurs consultés par Dufresne-Tassé, les pertes graduelles encourues par l'adulte au niveau de l'attention, de la mémoire, de la rapidité de réaction, des capacités visuelles et auditives ne sont pas de nature à rendre l'apprentissage vraiment difficile, et encore moins impossible. Malgré cela, plusieurs adultes auraient l'impression d'être handicapés face à un retour aux études et ils agissent en conséquence (Dufresne-Tassé, 1981). Certains adultes considèrent qu'apprendre est une activité réservée à l'usage exclusif de la jeunesse (Serre et Vallières, 1984) et cela peut limiter leurs motivations à s'inscrire à des cours.

Saint-Louis et Vigneault (1982) soulignent qu'une “image de soi positive influence la détermination d'objectifs, les aspirations et les résultats scolaires ainsi que la poursuite des études et tout le développement vocationnel finalement” (p. 62). Nous croyons que cette description du vécu du jeune adulte peut s'appliquer aussi à notre clientèle.

L'expérience éducative engage donc tout l'être à la fois et l'adulte la percevra comme un tout organisé qui a potentiellement la force de consolider ou de fragmenter l'image et l'estime qu'il a de lui-même. Apprendre comporte donc un risque certain et il faut avoir une image et une estime de soi solides et positives pour accepter une telle expérience (Serre et Vallières, 1984, p. 64).

De plus, aux yeux de l'adulte, l'échec a un pouvoir destructeur plus grand que pour l'enfant. (Serre et Vallières, 1984) “La crainte de l'échec est, chez certains adultes, si forte qu'ils refuseront même de s'engager dans une activité éducative de peur d'être évalués et d'échouer” (Serre et Vallières, 1984, p. 65).

Gratifications reliées à un retour aux études

Pourtant, les femmes qui osent retourner aux études perçoivent beaucoup de changements positifs dans leur vie. Comparant le rôle de femme au foyer à celui d'élève, des femmes ont confié (Doyle, 1983) qu'elles appréciaient les “feedback” et renforcements reçus par les professeurs et les pairs alors qu'à la maison, même si les tâches domestiques étaient bien faites, elles ne recevaient pas de “feedback”. Selon ces mêmes personnes (Doyle, 1983), les tâches domestiques sont souvent vagues et interminables alors que les travaux scolaires sont clairement définis dans un espace de temps bien précis. Finalement, les tâches ménagères ont peu de valeur intrinsèque (vous êtes la seule à savoir que la tablette au fond de l'armoire est

propre et garnie de beau papier) alors qu'en tant qu'élève, on reçoit des commentaires de l'entourage sur les habiletés acquises, les diplômes obtenus. Des récompenses extrinsèques sont reliées au travail de la cégepienne.

Instrumentalité des études

Selon Nuttin (1980), la perception de l'instrumentalité des études agit sur la motivation et la performance de l'individu. Il est reconnu aussi que l'adulte qui revient aux études tient à développer des connaissances et des habiletés qui ont un lien étroit avec ses responsabilités et activités (Bernard, 1979). Des besoins de formation spécifiques le stimulent à s'inscrire à des cours et l'espérance qu'il a de combler ses besoins renforce sa motivation (Serre et Vallières, 1984). Le degré et le maintien de la motivation reposent sur la conscience de se diriger vers le but escompté et sur l'espérance d'un résultat positif (Serre et Vallières, 1984).

Nous avons observé que les femmes de notre clientèle insistent beaucoup pour trouver un programme de cours qui correspond à leurs besoins spécifiques. Pour certaines, cela semble très important et très stimulant de se rendre compte que les cours auxquels elles s'inscrivent les préparent effectivement à réintégrer le marché du travail.

A la suite de cette brève revue de la documentation concernant le monde du travail et le milieu scolaire, il ressort clairement que les attitudes des femmes envers le travail et l'école ne sont pas toujours des perceptions facilitant le développement vocationnel.

Les trois sous-dimensions relatives au travail de Saint-Louis et Vigneault sont donc retenues et nous y ajoutons les deux sous-dimensions concernant le milieu scolaire pour former cette quatrième dimension intitulée "monde du travail et milieu scolaire".

3.4.6 Attitudes des femmes envers le travail et l'école

Signification du travail

"Cette sous-dimension fait appel à l'importance accordée au travail en tant que moyen d'acquérir un statut, de faire partie d'une communauté et de se réaliser comme individu. A l'opposé nous aurions une perception du travail en général comme une forme d'embrigadement, d'esclavage ou de routine peu attirante". (Saint-Louis et Vigneault, 1982, p.56).

Perceptions du marché du travail

Par cette sous-dimension, nous vérifierons s'il y a une perception négative du marché du travail, c'est-à-dire crainte ou perte d'espoir d'obtenir sa place dans le monde du travail. Crainte de se retrouver dans un emploi peu intéressant parce que son rôle de mère la limite, l'organisation mâle du travail ne répond pas à ses besoins ou parce qu'elle a occupé un emploi peu satisfaisant dans le passé. Crainte de devenir une super-femme épuisée ou une chômeuse instruite. Crainte qu'il ne soit pas plus payant financièrement d'avoir un emploi à l'extérieur que de rester à la maison. Perception d'un éventail réduit de professions accessibles aux femmes.

A l'opposé, nous retrouvons le sentiment de pouvoir faire son chemin dans la vie: le marché du travail n'est pas perçu comme écrasant et l'individu conserve l'espoir d'agir et de pouvoir réussir. Ouverture personnelle à la possibilité d'exercer un métier non traditionnel.

Connaissance du monde du travail

“Indépendamment de la quantité et de la qualité des informations que possède l’individu, la présente sous-dimension fait référence à l’auto-évaluation de ses connaissances du monde du travail en rapport avec le choix de carrière. En fait, ici, l’individu indique s’il croit détenir suffisamment d’information pour choisir son orientation”. (Saint-Louis et Vigneault, 1982, p.58).

Connaissance du milieu scolaire

Indépendamment de la quantité et de la qualité des informations que possède la femme, la présente sous-dimension fait référence à l’auto-évaluation de ses connaissances du milieu scolaire en rapport avec le choix professionnel. En fait, ici, l’individu indique s’il croit détenir suffisamment d’information pour choisir son orientation.

Perceptions du milieu scolaire

Par cette sous-dimension, nous vérifierons s’il y a perception négative du milieu scolaire, fermeture à toute possibilité de retour aux études; crainte de s’impliquer dans un retour aux études parce que la femme conserve un souvenir négatif de son expérience antérieure en milieu scolaire. Les conditions d’admission encore trop rigides, les horaires non adaptés à leurs besoins, une approche pédagogique non adéquate pour les adultes sont d’autres facteurs qui peuvent rebuter les femmes. Anxiété, crainte de ne plus être capable d’apprendre, peur de l’échec. Perception d’un éventail réduit de programmes de cours accessibles aux femmes. Crainte qu’un retour aux études coûte trop cher pour ses moyens financiers.

A l’opposé, nous retrouvons la femme qui se fait confiance. Un retour aux études est stimulant pour elle. Elle conserve l’espoir d’agir et de pouvoir réussir.

DIMENSION 5 - Vécu à la maison

3.5.1 Le vécu à la maison et le développement vocationnel

La spécificité de la clientèle de Transition-Travail, telle que vue antérieurement, amène la nécessité de créer une dimension relative au vécu à la maison. Ainsi, toujours dans une approche phénoménologique, la perception qu'a la femme de sa vie à la maison nous apparaît comme un aspect important de son développement vocationnel parce que:

- selon Riverin-Simard (1984), le travail non rémunéré et les loisirs sont un astéroïde ou site secondaire où se réalise le développement vocationnel.
- Riverin-Simard (1984) parle d'un individu âgé de 25 ans qui serait placé en hibernation pour 200 ans. L'auteure signale que ce sujet expérimental en hibernation chimique ne représente pas le cas des adultes retirés du marché du travail pendant un certain nombre d'années, tels les femmes au foyer, les chômeurs chroniques, etc., car contrairement à ce sujet en hibernation, ces adultes vivent la marche continue du temps à travers toutes les autres sphères de leur vie personnelle reliées au travail non rémunéré (éducation des enfants, activités socio-politiques, etc.) et l'interaction entre les développements personnel, cognitif, affectif et vocationnel est un fait universellement reconnu, selon Riverin-Simard.

La femme à la maison se développerait donc personnellement par toutes les expériences qu'elle y vit et ce développement personnel est lié à son développement vocationnel (Bujold, 1987). D'ailleurs, les assistantes de recherche de Danielle Riverin-Simard ont constaté une "accélération" de ces femmes quand elles reviennent sur le marché du travail. Certaines de ces femmes "s'excusaient" de ne pas être "défaitistes" comme le sont certains hommes de leur âge par rapport à leur vie professionnelle.

C'est donc dire que la période de retrait à la maison n'est pas inutile. Les femmes y vivent plein de choses, satisfaisantes et insatisfaisantes. Nous sommes amenées à penser que les insatisfactions pourraient les inciter à réintégrer le marché du travail. Ces insatisfactions pourraient expliquer leur très grande motivation et implication au travail par la suite. Ou bien, s'étant réalisée comme mère, ayant comblé ce besoin, elles pourraient sentir le goût de satisfaire leur désir de réalisation professionnelle. Bardwick (1971) parle d'une réémergence d'une motivation à la réalisation de soi vécue par les femmes, à la trentaine. Nous croyons que cela pourrait se produire à 30, ou 40 ans... dépendamment du vécu de la femme.

Dans une même ligne de pensée, Spain et ses coll. (1983) s'inspirent des résultats de recherche de Stewart (1977) sur le développement des femmes adultes pour souligner que:

- les femmes qui deviennent mères tôt dans la vingtaine formeraient ainsi une structure de vie relativement stable;
- les femmes qui ont élevé une famille et qui veulent s'engager, lors de la transition à la trentaine, dans un travail rémunéré ont donc déjà structuré une période de stabilité et possèdent ainsi le canevas à partir duquel elle pourront introduire un nouveau contenu ou de nouvelles tâches. Même si, bien sûr, elles n'ont pas réalisé les tâches précises décrites dans le cheminement masculin (voir Levinson, 1978), ces femmes ont acquis de l'expérience en ayant déjà formé une structure stable;

- les femmes qui se sont engagées dans le mariage et la maternité dans la vingtaine sont cependant intimement liées à ces choix lorsqu'arrive l'opportunité de réévaluer la structure de vie existante lors de la transition de la trentaine;
- certaines femmes seraient donc limitées dans leurs choix vocationnels par les engagements déjà pris comme mère et épouse. Limites surmontables, mais présentes. Les besoins des enfants, la présence des enfants ne peuvent être ignorés.

Ces appuis théoriques confirment que la vie à la maison est un aspect important du développement vocationnel de la femme et soulignent que les choix vocationnels de certaines femmes seront limités par leurs engagements personnels et affectifs envers l'époux et les enfants.

Persuadées de l'importance de mieux saisir le vécu à la maison pour mieux connaître le développement vocationnel des femmes adultes, nous tenterons maintenant de décrire les différents aspects de ce vécu, soit:

- les perceptions qu'ont les femmes de leur travail;
- les perceptions qu'ont les femmes de leur situation économique;
- les perceptions concernant la responsabilité des tâches familiales;
- les perceptions du rôle de mère;
- la recherche d'une nouvelle identité ou d'une dépendance sécurisante;
- la reconnaissance des acquis expérientiels des femmes.

3.5.2 Perception qu'ont les femmes au foyer de leur travail.

Ce thème de travail au foyer est délicat à aborder de façon impartiale et objective, car comme le souligne Proulx (1978) ce travail "suscite généralement une gamme de réactions qui vont de l'exaltation à l'aversion la plus totale." (P. 11).

Il est difficile d'avoir une vision claire et nuancée des perceptions qu'ont les femmes au foyer de leur travail (Therrien et Coulombe-Joly, 1984). Ces perceptions comportent plusieurs dimensions et elles sont affectées par de nombreux facteurs. Nous tenterons d'abord de cerner la perception des femmes selon le rôle qu'elles exercent au foyer. Nous nous interrogerons sur le statut attribué au rôle de femme au foyer. Nous décrirons enfin les sources de satisfaction et d'insatisfaction reliées à ce travail.

Perceptions des femmes selon leur rôle

Therrien et Coulombe-Joly (1984) considèrent que "la définition de la femme au foyer recouvre plusieurs rôles dont l'importance respective varie selon le cycle de vie" (p. 125). Ces auteures s'appuient sur une étude de Lopata (1971) qui distingue quatre (4) moments dans la vie des femmes.

D'abord, il y a le **début de la vie de couple**, pendant lequel elles décorent leur logement et apprennent leurs rôles d'épouse et de ménagère. Elles modifient leur relation à leur famille d'origine et s'insèrent dans la famille du conjoint.

La **phase d'expansion** correspond à la naissance du premier enfant. Souvent, à ce moment, les femmes laissent leur

emploi et s'isolent progressivement dans leur famille. Elles font l'apprentissage de la liberté: elles n'ont plus à se plier à un horaire fixé par d'autres. Cependant, un ou plusieurs enfants s'ajoutent à la famille et la charge de travail devient plus lourde.

A l'apogée du foyer, tous les enfants sont nés et ils ne sont pas assez vieux pour partir. Les familles nombreuses d'autrefois en faisaient une époque centrale et prolongée, la faible taille des familles d'aujourd'hui diminue l'importance de cette phase. Certaines femmes commencent alors à agrandir leur cercle d'activités. D'autres, au contraire, s'installent dans cette phase avec l'idée que toute leur vie sera centrée sur la famille et que le rôle de grand-mère viendra combler le vide laissé par le départ des enfants. C'est à ce moment que les enfants sont une source de satisfaction ou de frustration selon que leur comportement laisse voir le succès ou l'échec de leur éducation.

Enfin, arrive le **cercle réduit**, c'est l'époque du "nid vide", le dernier enfant a quitté la maison. Comme le rôle des femmes au foyer est surtout établi en fonction de leurs enfants, le départ de ces derniers les laisse sans fonction ni rôle social nettement définis. A moins qu'elles n'aient prévu des changements à la phase précédente, c'est trente ou quarante années qu'il leur reste à vivre à la façon d'une personne retraitée. Pour plusieurs, le veuvage vient encore réduire le cercle d'appartenance." (Therrien et Coulombe-Joly, 1984, pp. 91, 92).

L'étude de Lopata (rapportée par Therrien et Coulombe-Joly, 1984) tient compte également de la diversité des expériences vécues au foyer selon la race, le milieu social et la présence d'enfants. Selon Lopata, le travail au foyer ne se réduit pas à l'exécution des tâches domestiques et plusieurs femmes américaines accomplissent leurs multiples rôles avec beaucoup de créativité et d'autonomie.

Oakley (citée par Therrien et Coulombe-Joly, 1984) fait pour sa part une distinction intéressante entre accomplir des tâches ménagères et être une femme au foyer. Pour cette auteure, une femme peut être satisfaite d'être au foyer et ne pas aimer les tâches domestiques. En effet, la majorité des femmes de l'échantillon de Oakley se plaignent de la longueur de leur semaine de travail, de la monotonie des tâches ménagères et de leur fragmentation. Elles apprécient d'être autonomes et de ne pas avoir à répondre à un patron pour l'organisation de leurs tâches, mais elles acceptent mal l'isolement ou le statut social peu élevé reliés au travail au foyer. Elles regrettent de ne pas avoir de normes précises pour évaluer le travail accompli. Les plus insatisfaites sont celles qui détenaient auparavant un emploi conférant un statut élevé.

Therrien et Coulombe-Joly (1984) ont vérifié si les conclusions des recherches de Lopata et Oakley correspondaient aux perceptions des femmes québécoises au foyer. La majorité des répondantes de leur échantillon considère le travail ménager monotone et apprécie, par ailleurs, l'autonomie qu'il permet. 91,3% des femmes interrogées croient qu'en étant au foyer elles ont l'occasion d'être plus près de leurs enfants. Cela confirme ce que nous avons énoncé précédemment dans le chapitre qui décrit la dimension travail: les femmes demeurent au

foyer avant tout pour s'occuper de leurs enfants. Par ailleurs, à la proposition "une femme au foyer a l'avantage d'être plus près de son conjoint, 53,2% se sont montrés d'accord, mais un bon nombre (38,3%) s'y retrouvent plus ou moins ou pas du tout (8,4%). Therrien et Coulombe-Joly ont constaté que les femmes les plus jeunes, celles qui ont 45 ans et moins, se signalent par une perception plus négative de leur rôle. Les auteures se demandent si le fait d'avoir des jeunes enfants auprès d'elles pourrait expliquer cette différence de réponses, mais elles ont plutôt tendance à attribuer celle-ci à un phénomène de génération.

Therrien et Coulombe-Joly (1984) ont vérifié aussi dans quelle mesure les femmes au foyer se sentent dans une situation propice à leur épanouissement personnel. Seulement 37,6% des femmes interrogées estiment que leur situation contribue à leur épanouissement. Cette perception varie cependant selon l'âge des sujets. En effet, 18,0% des femmes de moins de 35 ans et 61,9% des femmes de plus de 65 ans croient qu'être au foyer est propice à leur épanouissement.

Ces résultats confirment les observations de Béland (1987) qui constate que plusieurs femmes ont l'impression de vivre entre parenthèses, de s'être oubliées quelque part.

L'étude de Therrien et Coulombe-Joly (1984) révèle donc que la majorité des répondantes perçoit favorablement leurs rôles au foyer en tant que ménagères, mères, épouses ou citoyennes. Par contre, la majorité reconnaît que la vie au foyer ne favorise pas l'épanouissement personnel. Les plus jeunes femmes se signalent par une perception plus négative de leur rôle. Par ailleurs, le revenu familial influence peu les perceptions.

Statut attribué au rôle de femme au foyer

Plusieurs auteures (Béland, 1987; Proulx, 1978; Therrien et Coulombe-Joly, 1984) remarquent avec pertinence que les femmes au foyer reçoivent un double message. On leur dit que leur œuvre est utile: "C'est primordial que tu prennes soin des enfants". Par contre, on leur accorde un statut inférieur: "Ce n'est pas important ce que tu fais puisque tu ne gagnes pas de salaire." La société a tendance à se baser sur l'occupation professionnelle et le revenu plutôt que sur les qualités personnelles pour reconnaître une valeur aux individus. Il n'est donc pas étonnant, comme le souligne Proulx (1978) que les femmes au foyer se sentent dévalorisées.

La question "Que faites-vous dans la vie?" est devenue si familière que l'on n'y prête plus guère attention à l'exception de la gêne que l'on ne peut s'empêcher de remarquer chez la femme au foyer lorsque c'est à elle que s'adresse la question. Examinons quelques réponses souvent reçues de la part de femmes au foyer: "Ce que je fais dans la vie? Oh! moi, je ne travaille pas, je ne suis qu'une ménagère", ou cette autre réponse: "Moi, je suis reine du foyer"; ou encore: "Moi, je suis un ingénieur domestique". Ils en disent long ces euphémismes pour désigner l'occupation de ménagère; ils illustrent le sentiment de beaucoup de femmes au foyer qui éprouvent le besoin de s'excuser de "n'être que" ou celui de renchérir sur leur situation, comme pour redorer leur blason. (Proulx, 1978, p. 3).

Comme les seules occupations utilisées pour attribuer une place dans la stratification sociale sont les emplois rémunérés, on attribue généralement aux femmes mariées le même statut social que leur conjoint. (Proulx, 1978; Therrien et Coulombe-Joly, 1984). Proulx rapporte

toutefois une étude de Eichler qui tente de mesurer empiriquement le prestige de l'occupation de ménagère. Les sujets ont classé l'occupation de ménagère au 52e rang sur un total de 93 occupations. Le médecin se trouve au sommet de l'échelle (93). Les résultats révèlent aussi que la fonction de secrétaire-sténographe a un prestige très légèrement supérieur (54,6 points) à celui de ménagère (53,9 points). De plus, la femme gagne du prestige si l'occupation du mari est supérieure à celle de ménagère et elle en perd dans le cas contraire. L'épouse d'un médecin obtient 81,5 points ce qui la place à peu près égale au professeur féminin d'université (82,9 points) et pas très loin de la femme médecin (86,3). Par contre, à la femme d'un opérateur d'ascenseur on attribue seulement 37,1 points.

Dans l'échantillon de femmes québécoises de Therrien et Coulombe-Joly (1984), près de huit (8) femmes sur dix (10) ne se reconnaissent pas ou peu dans les affirmations suivantes: "Une femme au foyer éprouve le sentiment de ne rien apporter à la société" et "Une femme au foyer se sent dévalorisée dans la société." Ici aussi, cependant, les femmes de moins de 35 ans ont une perception plus négative que celles qui sont plus âgées.

Devant le fort taux de réponses négatives des femmes à ces deux affirmations concernant leur statut, Therrien et Coulombe-Joly se demandent si cette perception traduit la réalité et s'il serait erroné de prétendre que les femmes au foyer sont peu considérées socialement. Elles se demandent s'il ne faudrait pas plutôt voir là une fausse perception et que les femmes oublient les faits objectifs pour se laisser piéger par les discours officiels. Comme les valeurs dominantes prônent que ce qui importe, c'est la reconnaissance des membres de la famille, il serait logique (selon Therrien et Coulombe-Joly) que les femmes se sentent appréciées en accomplissant leur "devoir".

Un sentiment d'injustice ne peut apparaître que si elle compare son sort à celui des autres et encore, pourquoi se sentirait-elle moins appréciée que la femme en emploi? Comme le démontre l'analyse du partage des tâches familiales, l'injustice apparaît plutôt lorsqu'on compare le sort des femmes à celui des hommes. (Therrien et Coulombe-Joly, 1984, p. 131).

Après avoir décrit les perceptions des femmes selon les rôles qu'elles exercent au foyer et le statut attribué au rôle de femme au foyer, nous nous interrogeons maintenant sur les satisfactions et insatisfactions de ces femmes.

Satisfactions et insatisfactions des femmes au foyer

Therrien et Coulombe-Joly (1984) ont exploré aussi les sources de satisfaction et d'insatisfaction des femmes au foyer.

Les relations familiales sont, de loin, la source de satisfaction la plus souvent exprimée. Certaines mentionnent "voir ma famille heureuse", d'autres, "voir mes enfants heureux", "voir mon conjoint heureux" ou encore "ma vie de couple", "pouvoir être présente auprès des enfants", "être appréciée par ma famille. (P. 133)

Le travail ménager est la seconde source de satisfaction identifiée, mais l'autonomie conférée par ce travail est beaucoup plus valorisée que le sont les tâches elles-mêmes.

Parce qu'elles se considèrent entièrement satisfaites ou parce qu'il leur est difficile d'exprimer leurs besoins, près de 25% des répondantes n'ont pas formulé ce qu'elles désiraient améliorer. Les améliorations souhaitées par les autres répondantes sont diffuses et concernent à la fois leur vie personnelle et le contexte social. Il n'est pas étonnant comme le soulignent Therrien et Coulombe-Joly qu'elles pensent ici autant aux autres qu'à elles-mêmes. Au niveau personnel, l'amélioration de la situation économique prime sur le désir d'avoir plus de loisirs, des relations familiales et sociales meilleures, de travailler ou de faire du bénévolat, de réaliser un projet ou de se changer elles-mêmes.

D'après les résultats recueillis par Therrien et Coulombe-Joly (1984) la majorité des femmes au foyer seraient satisfaites de leur sort. Se demandant comment concilier cette satisfaction exprimée et les résultats qui montrent qu'elles donnent beaucoup plus qu'elles ne reçoivent, Therrien et Coulombe-Joly soulignent que c'est ainsi que ces femmes conçoivent leur rôle: se dévouer pour leur famille.

Ces auteures constatent, que même si elles vivent dans la dépendance et que leur avenir n'est pas assuré, ces femmes semblent peu sensibilisées à ces aspects de leur sort. Elles ne sont pas conscientes de leur situation économique (Therrien et Coulombe-Joly).

Pourquoi s'inquiéteraient-elles lorsque leurs relations familiales sont hamornieuses? L'avenir leur semble si lointain et les malheurs n'arrivent qu'aux autres ...
(Therrien et Coulombe-Joly, 1984, p. 147).

Selon ces mêmes auteures, les femmes ne se rendent pas compte à quel point elles dépendent du destin ou des sentiments de leur conjoint à leur égard.

D'autres auteures et auteurs soulignent qu'être mère et ménagère à plein temps comporte aujourd'hui de sérieux risques affectifs et économiques. (Desmarais, 1986; Vandelac et coll., 1985). Cependant, "le statut de ménagère peut (...) revêtir une réalité différente s'il est choisi, assumé librement et, de plus, temporaire." (Desmarais, 1986, p. 64). Ayant maintenant la possibilité de choisir alternativement le marché du travail et la vie au foyer, les femmes pourraient ressentir plus de satisfaction à vivre chacun de ses rôles. C'est là une autre explication possible aux résultats de Therrien et Coulombe-Joly.

Cela nous amène à vérifier si notre clientèle a l'impression de choisir actuellement de vivre au foyer ou si elle a l'impression de subir cette situation. De plus, il serait intéressant de savoir si les femmes voient ce choix de vivre au foyer comme temporaire ou permanent. Nous pouvons supposer que la femme qui choisit de vivre au foyer de façon permanente sera moins active vocationnellement que celle qui a l'impression de subir temporairement cette situation. Par contre, celle pour qui c'est clair que ce choix est temporaire pourrait rester plus ouverte aux stimuli professionnels que celle qui a l'impression qu'elle subira de façon permanente sa situation de femme au foyer.

D'ailleurs, un des aspects intéressants de l'étude de Therrien et Coulombe-Joly (1984) c'est qu'elle révèle que malgré leur choix de vie considéré comme traditionnel, la majorité des femmes au foyer interrogée ne croit pas à la conception traditionnelle de la condition féminine. En effet, elles favorisent l'égalité des hommes et des femmes dans les tâches familiales, l'éducation, le milieu de travail et la vie politique. Parmi elles, 68,8% désirent qu'on donne aux femmes le choix de demeurer au foyer ou d'avoir un emploi rémunéré.

Après avoir approfondi différents volets de la perception qu'ont les femmes au foyer de leur travail, nous nous attarderons à la perception qu'elles ont de leur situation économique.

3.5.3 Perceptions qu'ont les femmes de leur situation économique.

Les résultats d'études citées précédemment de même que nos observations d'intervenantes nous amènent à croire que la perception de sa situation économique peut jouer un rôle dans le développement vocationnel de la femme en situation de réintégration au marché du travail.

En effet, être soi, pouvoir affirmer son autonomie et décider de son développement signifie aussi avoir les moyens de cette affirmation, les moyens de refuser d'engager son développement dans des voies non désirées et ces moyens sont toujours, en dernière instance, économiques. (Fahmy, 1978, p. 87).

Suite aux résultats obtenus par Therrien et Coulombe-Joly (1984) qui montrent que plusieurs femmes ne sont pas sensibilisées aux aspects économiques qui déterminent leur sort, nous pensons qu'il serait important de vérifier d'abord si les femmes de notre clientèle sont conscientes de la fragilité de leur situation économique actuelle. Nous supposons, qu'une femme qui est consciente que sa situation financière dépend de la bonne volonté de son conjoint, de l'harmonie de leur relation de couple pourrait être plus stimulée à retourner aux études ou sur le marché du travail, qu'une femme qui n'a pas fait cette prise de conscience.

Les nombreuses études qui révèlent la pauvreté des femmes âgées nous incitent à vérifier comment les femmes de notre clientèle perçoivent leur avenir "économique". Sont-elles conscientes que plusieurs femmes du 3e âge vivent dans la pauvreté? Se rendent-elles compte de la précarité de la situation de plusieurs femmes divorcées? Nous approchons dangereusement du jour ou un ménage sur deux se terminera par un divorce. (Guyon, 1986).

Pour beaucoup de femmes qui ont choisi le mariage comme carrière à temps plein, ou même temporaire, cela signifie un changement dramatique des conditions de vie. Au Québec, en 1983, près de 83,000 femmes, chefs de famille monoparentale, vivent de l'aide sociale avec un revenu moyen de 526,00\$ par mois. Par comparaison, 12,000 hommes se trouvaient dans une situation identique avec un revenu moyen de 589,00\$ par mois. (Guyon, 1986, p. 97).

Nous supposons qu'une femme qui est consciente de la précarité de sa sécurité financière future pourrait être plus active dans son cheminement vocationnel que celle qui ne l'est pas.

Encore une fois, l'étude de l'AFEAS nous renseigne à ce sujet. En effet, à la question de Therrien et Coulombe-Joly (1984) concernant leur avenir financier, plusieurs femmes se sont abstenues de répondre. 28,7% de l'échantillon n'a pas répondu à la question concernant la sécurité de la vieillesse pour les femmes au foyer et 38,9% n'a pas répondu à propos de la protection légale en cas de divorce. Parmi celles qui ont répondu, 59,4% considèrent que la protection de la femme au 3e âge n'est pas assurée alors que 37,9% croient qu'elle n'est pas suffisante en cas de divorce.

Il serait donc important et utile que notre instrument comporte une sous-dimension qui mesurera la perception qu'ont les femmes de leur situation économique actuelle et future. Par

ailleurs, la responsabilité des tâches familiales semble un autre aspect pouvant influencer le développement vocationnel des femmes; c'est pourquoi nous l'abordons maintenant.

3.5.4 Perceptions concernant la responsabilité des tâches familiales.

La responsabilité de l'éducation des enfants et des tâches domestiques serait selon la documentation (Bellware, 1982; Delisle, 1978) et nos observations d'intervenantes, un autre facteur important qui influence le développement vocationnel des femmes.

(...) la responsabilité des fonctions familiales détermine le mode et la nature de la participation des femmes au marché du travail. (Therrien et Coulombe-Joly, 1984, p. 114).

Les hommes participent à l'exécution de certaines fonctions familiales, mais les femmes, qu'elles occupent ou non un emploi rémunéré, en assumant la responsabilité principale. (Duval, 1985; Fitzgerald et Betz, 1983; Pearson, 1979; Therrien et Coulombe-Joly, 1984).

Ce modèle de femme à tout faire, souriante, efficace et trônant dans sa cuisine superéquipée, habite toujours profondément notre inconscient collectif. Au point d'ailleurs que plusieurs salariées sentent encore le besoin de se dédouaner de leur emploi en excellant comme maîtresses de maison, alors que bon nombre de femmes au foyer hésitent longuement à s'avouer que ce bonheur sur mesure les laisse souvent vides et insatisfaites.

(Vandelac et coll., 1985, p. 336).

Pour les femmes au foyer, la responsabilité des tâches familiales est souvent perçue comme monnaie d'échange pour leur sécurité financière (Vandelac et coll., 1985). Frotter, astiquer, laver leur intérieur avec zèle, se faire un point d'honneur que tout reluisse toujours "comme un sou neuf", avoir une attitude surprotectrice toute maternelle, c'est souvent le seul pouvoir que la femme au foyer conserve sur la maisonnée.

Les journées n'ayant que 24 heures, les femmes qui réintègrent le marché du travail sont forcées de réduire considérablement leur travail domestique (Fitzgerald et Betz, 1983; Vandelac et coll., 1985).

Il serait donc judicieux de vérifier comment les femmes de notre clientèle perçoivent les tâches ménagères. Est-ce essentiel pour elle que la maison reluisse toujours comme "un sous neuf"? Est-ce tellement important pour elles que cela pourrait entraver leur motivation à réintégrer le marché du travail?

3.5.5 Perceptions du rôle de mère

La majorité des femmes qui s'inscrivent au cours Transition-Travail sont mères d'un ou plusieurs enfants. Ce rôle de mère est une composante importante de leur vécu et il nous apparaît essentiel d'en évaluer l'influence sur leur développement vocationnel.

Mères réelles ou mères universelles, c'est à dire mères de leur conjoint, de leurs amies et amis, ces femmes vivent des gratifications et des pertes reliées à ces deux rôles. Voilà donc ce que

nous aborderons en premier. Nous verrons ensuite comment les femmes en sont arrivées à être des mères universelles, centrées sur les besoins des autres. Nous terminerons cette description du rôle de mère en nous demandant en quoi ce rôle contribue ou nuit au développement vocationnel de la femme.

Gains et pertes reliés au rôle de "mère universelle".

Plusieurs auteures (Béland, 1987; Corbeil et coll., 1983) se sont demandé ce que gagnent les femmes qui optent pour un mode de vie traditionnel et quel est le prix qu'elles ont à payer. On entend ici par mode de vie traditionnel celui où la femme est la mère "universelle" centrée sur les besoins des autres en retour de quoi elle peut s'en remettre à un homme pour obtenir protection, support économique et statut social. La femme met alors en veilleuse l'expression de son affirmation personnelle, de son agressivité et de ses désirs de pouvoir. Elle essaie aussi de correspondre aux normes de beauté et aux capacités érotiques prônées socialement.

Si plusieurs femmes continuent à valoriser ce mode de vie, cela doit être "payant" pour elles (Béland, 1987). La documentation identifie d'abord un premier gain:

[Ces femmes] évitent l'anxiété reliée au fait de devoir donner un sens à leur vie: leur projet est défini à l'avance et il est reconnu comme essentiel à la survie de l'espèce. La vie et la protection de la vie étant "officiellement" la valeur fondamentale de notre société. Elles ont ainsi une raison d'être. (Béland, 1987, p. 6).

Selon Béland (1987), Corbeil et ses coll. (1983), les femmes obtiennent aussi d'autres bénéfices en optant pour ce mode de vie. Elles reçoivent l'approbation sociale et la reconnaissance affective pour les gestes "gratuits" posés. Elles se sentent utiles et valorisées. Cela leur donne l'occasion de développer leurs ressources personnelles, ainsi que "des compétences et habiletés qui sont positives en elles-mêmes et qui sont reconnues et souvent efficaces." (Béland, 1987, p. 6). Elles ont une vie intérieure et affective riche. Elles se sentent moins exposées aux pressions du travail extérieur telles la productivité et le rendement. En n'exprimant pas leur agressivité et en ne s'affirmant pas, elles risquent moins de se tromper ou de faire des erreurs. Elles peuvent avoir, par leur apparence physique, un pouvoir indirect et subtil sur les hommes. Donc, comme le résume Béland (1987):

Elles vivent [...] pour un temps en tout cas, dans une pseudo-sécurité économique et émotionnelle. Elles obtiennent des renforcements réels, des gratifications, des résultats concrets pour ce qu'elles font. (P. 6).

Il y a cependant un prix à payer. Béland (1987) et Corbeil et coll. (1983) énumèrent plusieurs coûts à assumer par les femmes. Il y a subordination à l'homme, manque de préparation au marché du travail, sous-développement des habiletés face aux nouvelles technologies. Le travail des hommes étant plus reconnu et valorisé, les femmes perdent peu à peu confiance en elles-mêmes, leur estime de soi en vient tôt ou tard à être atteinte. Elles développent une image négative d'elles-mêmes. Tant qu'elles sont débordées par les tâches à accomplir ou qu'elles ne prennent pas le temps de s'arrêter pour penser, le malaise demeure latent. Par contre, "à partir du moment où le plus jeune atteint l'âge de la fréquentation scolaire, ou que le conjoint est mis à pied, ou qu'il travaille à l'extérieur pendant de longues périodes, qu'il y a séparation ou divorce, ou simplement prise de conscience qu'il ne peut répondre à tous leurs besoins, les femmes se sentent destabilisées." (Béland, 1987, p. 9).

Devant le vide qui se crée, la femme peut vivre une période de dépression, elle se sent inutile. Elle peut en vouloir aux membres de sa famille qui n'ont plus besoin d'elle. Peu habituée à s'affirmer, elle se sent impuissante, elle a l'impression de dépendre de la bonne volonté et de la clairvoyance des autres. Ayant été longtemps centrée sur les besoins d'autrui, elle a de la difficulté à préciser ses intérêts et besoins personnels. "Tout semble compliqué, difficilement accessible. C'est comme monter dans un train en marche, participer à un jeu dont on ne connaît pas les règles, entrer dans un monde bâti par et pour d'autres." (Béland, 1987, p. 9).

Il est vrai aussi, comme le fait remarquer Fahmy (1978), que l'individu qui a un emploi rémunéré satisfaisant et actualisant n'est pas à l'abri de toute forme d'aliénation dans son travail.

Mais, il s'agit là d'un autre type d'aliénation, subi, non consenti, contre lequel l'association avec d'autres travailleurs permet de lutter et dont l'éventualité ne saurait en aucun cas justifier la régression dans la position infantile de dépendance. (Fahmy, 1978, p. 87).

Nous croyons qu'il serait important de vérifier si les femmes en transition-travail sont conscientes des gains et des pertes reliés à leur vécu de mère "universelle". Nous sommes portées à croire que cette prise de conscience pourrait permettre aux femmes de reprendre le contrôle de leur vie et de faire de vrais choix personnels et vocationnels.

Gains et pertes reliés au rôle de mère

Comme le souligne Spain (1986) l'identité d'une femme est rudement mise à l'épreuve lorsqu'elle devient mère.

En effet, encouragées par la culture actuelle, les femmes ont développé, à travers l'enfance, l'adolescence et la vie adulte, une identité multidimensionnelle dans des secteurs diversifiés. La venue d'un premier enfant risque de réduire cette organisation multidimensionnelle à une seule dimension (ne devenir que mère), ou encore de rendre problématique l'intégration de plusieurs dimensions. (Spain, 1986, p. 111).

Les pertes occasionnées par une première maternité (perte de son identité antérieure, réévaluation de ses relations avec les personnes qui sont importantes pour elle, questionnement vocationnel) nécessiteraient, selon Spain (1986) un processus de deuil. En reconnaissant les pertes et les gratifications comme parties intégrantes de l'expérience globale de la maternité, la nouvelle mère pourrait exprimer et accepter son vécu et avoir ainsi une meilleure emprise sur sa vie. (Spain, 1986).

En reconnaissant tel que nous le faisons présentement que la perception du rôle de mère peut entraver le développement vocationnel de la femme, nous ne nions pas pour autant les aspects très riches du vécu de la maternité. Nous croyons au contraire qu'une femme peut aimer être une mère et vivre pleinement ce rôle. Le contact avec les enfants peut stimuler toutes les ressources créatrices de la mère et lui rapporter beaucoup. (Rogers, 1987). Une femme peut retirer énormément de plaisir à jouer avec ses enfants.

Comme Spain (1986) nous sommes cependant persuadées qu'il est important que la femme reconnaisse les pertes et les gratifications comme parties intégrantes de l'expérience globale de la maternité. Cette prise de conscience et l'acceptation de cette situation pourrait permettre à la femme de reprendre le contrôle de sa vie et de faire de vrais choix. Plutôt de refouler l'agressivité qu'elle ressent face aux pertes encourues par son rôle de mère, plutôt d'être "mère" excessivement parce qu'elle se sent coupable d'être agressive, plutôt de dépenser ainsi inutilement énormément d'énergie, la femme pourrait utiliser ses ressources pour croître personnellement et professionnellement.

Autonomie ou dépendance de la femme adulte qui est mère.

Constatant elle aussi que les femmes adultes sont des "mères universelles" centrées sur les besoins des autres, Aubé (1986), plutôt de s'interroger sur les gains et les pertes reliés à ce rôle, se demande comment les femmes en sont arrivées là. Après consultation de la documentation pertinente, Aubé (1986) considère que si la femme est avant tout un être de relation, si elle a de la difficulté à s'affirmer ou à vivre des conflits avec son entourage, si sa sécurité repose dans ses liens affectifs, si elle est motivée par le besoin intense d'affiliation et qu'elle conserve la peur infantile d'être seule et abandonnée, cela s'explique par deux facteurs majeurs qui tendent à inhiber les tâches développementales de la fille.

D'abord, le fait que cette dernière soit du même sexe que sa mère engendre des attentes et des fantasmes caractérisés dès la naissance. Cette similitude de genre est renforcée par les "patterns" culturels et le contexte sociologique, ce qui constitue le second facteur: la socialisation transmise à la fille. (Aubé, 1986, p. 43).

S'appuyant sur plusieurs auteures (Bardwick, 1971; Dowling, 1982; Friday, 1979; Leonard, 1982) Aubé (1986) affirme que plusieurs femmes entrent dans la vie adulte sans vraiment savoir qui elles sont, se sentant psychologiquement des petites filles qui empruntent une identité que les autres ont établie pour elles. Le processus de séparation-individuation et la distanciation psychologique d'avec la mère qui en est le cœur, constitue donc, selon Aubé, la tâche principale à réaliser pour la femme à l'âge adulte en vue d'établir enfin son identité.

Les femmes qui optent pour un mode de vie traditionnel sans vraiment le choisir n'auraient donc pas encore établi leur identité propre. Ce n'est qu'en vivant le deuil des liens de dépendance envers la mère et la solitude qui s'ensuit que ces femmes auraient accès à une vie autonome.

C'est à travers la capacité d'être séparée, différente et seule que la femme devient libre non seulement d'exprimer sa colère en réponse à la violation de ses droits, mais aussi d'aimer les autres à partir d'une position d'égalité, de maturité. (Aubé, 1986, p. 44).

Une femme consciente des rôles stéréotypés qui lui ont été assignés, une femme qui a découvert sa propre identité pourrait donc se faire confiance et choisir librement le mode de vie qui, actuellement, lui convient personnellement. Une telle personne aurait accès à toutes les dimensions de son expérience. Elle pourrait vivre pleinement l'aspect relationnel de sa personnalité mais à partir d'une position d'égalité et de maturité, sans cette sorte de dépendance qui fait s'accrocher les femmes qui ont peur d'être abandonnées. (Aubé, 1986). Dans la même ligne d'idée, Morin et Marinier (1984) se demandent:

Quand nous ferons-nous enfin confiance? Peut-être qu'en apprenant à écouter davantage notre corps, nos sentiments et notre propre intelligence pour les décoder au lieu d'obéir aux discours des autres, parviendrons-nous à être enfin des personnes entières. (p. 140).

Saisissant mieux comment les femmes en sont arrivées à être des mères "universelles" centrées sur les besoins des autres, il devient important de vérifier si le rôle de mère contribue ou nuit au développement vocationnel de la femme.

Le rôle de mère et le développement vocationnel.

Comme nous l'avons vu précédemment, la raison majeure pour demeurer au foyer demeure la présence à assurer auprès des enfants. Les autres contraintes (travail ménager, attitude du conjoint souhaitant la présence au foyer, etc.) viennent se greffer à celle-ci (Therrien et Coulombe-Joly, 1984). Le rôle de mère semble beaucoup valorisé par les femmes au foyer et pourrait entraver leur décision de réintégrer le marché du travail (Bellware et coll. 1982).

Nombreuses sont les participantes de Transition-Travail qui ont répété: "J'ai peur d'être une mauvaise mère." "Je ne veux pas perturber les enfants." "Les enfants ont besoin de moi." "Pour moi c'est important de les accueillir à leur retour de l'école". "Si la maisonnée est heureuse, moi aussi je suis heureuse."

Pourtant, comme le soulignent Morin et Marinier (1984), quand une mère reste à la maison ce n'est pas la garantie automatique d'un maternage approprié.

(...) même en étant sur les lieux, elle n'est pas véritablement disponible et maintient son enfant loin d'elle, dans une chambre séparée, dans un parc à jeux et elle lui impose des horaires; dans les faits, elle pratique un maternage qui lui convient, mais qui a peu de chances de correspondre aux besoins de son bébé. (p. 76).

La recherche (Fitzgerald et Betz, 1983) a démontré que lorsque les enfants sont élevés surtout par la mère, cela n'est pas vraiment profitable à qui que ce soit, incluant les enfants et que lorsqu'une femme a un emploi rémunéré, cela n'a pas d'effet nuisible sur les enfants. Quoiqu'il en soit, la société, sa propre mère et son entourage font croire à la femme qu'elle est la personne la plus importante pour éduquer ses enfants et se conformer à ce rôle est plus sécurisant, moins angoissant pour elle (Langlais, 1978).

Le premier pas vers la réintégration au marché du travail s'accompagne donc chez plusieurs femmes, d'une profonde culpabilité (Delisle, 1978). Culpabilité face à l'image idéale de la mère et de l'épouse disponibles à plein temps aux besoins de tous. (Delisle, 1978). Cette culpabilité s'accompagne d'anxiété et d'agressivité refoulée qui font peur à la femme et qui lui enlèvent son désir d'aller de l'avant professionnellement (Langlais, 1978).

La revue de la documentation faite par Langlais (1978) confirme qu'un sentiment de culpabilité restreint la femme dans son développement vocationnel. De plus, comme le soulignent Rapoport et Rapoport (1973) ainsi que Therrien et Coulombe-Joly (1984), la survalorisation du rôle de mère a pour conséquences non seulement le retrait actuel du marché du travail, mais elle ferme aussi des portes pour l'avenir.

Compte tenu de leurs études antérieures, de leur expérience sur le marché du travail et de l'âge d'une fraction importante des répondantes, la réinsertion dans des études ou sur le marché du travail pourrait s'avérer pénible, sinon impossible. (Therrien et Coulombe-Joly, 1984, p. 45).

Quand elle a mis au monde et élevé ses enfants, ses ambitions n'ont souvent plus la même force, et rares sont celles qui ont assez de ressort pour affronter la reprise du travail et son atmosphère de compétition et surtout pour rattraper le temps perdu, mettre à jour leurs connaissances et suivre l'évolution des techniques. (Rapoport et Rapoport, 1973, p. 25).

Par ailleurs, pour certaines femmes, l'influence de leur rôle de mère sur leur développement vocationnel prend un autre aspect. En effet, des femmes semblent utiliser la grossesse comme un moyen d'échapper à une impasse dans leur cheminement de carrière (Spain, 1986). Certaines décident d'avoir un autre enfant quand les plus vieux s'éloignent de la maison ou ont moins besoin d'elles. C'est une façon pour elles de combler le "vide" ressenti.

"Qui suis-je quand mes enfants ne sont pas là pour avoir besoin de moi?" Au début, il n'y avait pas de réponse. J'ai regardé en moi et j'ai trouvé un sentiment de perte, de désolation, de vide. J'ai eu la fantaisie d'avoir un autre bébé qui serait dépendant de moi et dont je pourrais prendre soin. (Rogers, 1987, p. 95).

Plutôt de se re-crée elles-mêmes, ces femmes sentent le besoin de créer une autre personne. Elles perpétuent ainsi leur rôle de mère et se refusent à retrouver et à stimuler les autres facettes d'elles-mêmes. Leur identité semble alors se limiter au rôle de mère.

De même, certaines participantes de Transition-Travail poussent leur propre fille à se réaliser professionnellement, mais elles auront tendance à demeurer elles-mêmes passives dans leur propre cheminement vocationnel. Nous sommes donc portées à croire, comme le suggèrent Rapoport et Rapoport (1973) que si les familles maintiennent jalousement cette tradition qui veut que les enfants soient élevés exclusivement dans la famille et surtout par la mère, c'est notamment, parce que la plupart des gens misent beaucoup sur leurs enfants. Les parents reporteraient sur leurs enfants leurs espoirs et leurs ambitions, souhaitant s'immortaliser en eux.

Ce survol rapide de la documentation concernant le rôle de mère nous confirme que la façon dont la femme vit ce rôle ne contribue pas toujours à son développement vocationnel. Au contraire, il semble que le rôle de mère, dans toute sa complexité et à cause de la forte valeur que lui attribue la femme, pourrait plutôt limiter ce développement.

3.5.6 Nouvelle identité ou dépendance sécurisante.

La femme en situation de réintégration au marché du travail vit une autre difficulté, celle d'être capable de tenir ferme dans sa nouvelle identité, c'est-à-dire d'accepter de vivre aussi les aspects négatifs de celle-ci. (Guay, 1978). L'élan ressenti vers une plus grande autonomie se manifeste par des mouvements d'aller-retour, des périodes de régression et de progression. (Aubé, 1986). La femme cherche à s'impliquer dans une nouvelle carrière ou elle pense à

reprandre les études ou encore elle se décide à réaliser un projet caressé depuis longtemps, mais en même temps, à certains moments, elle est tentée de retourner à la dépendance sécurisante.

Son éducation a [...] souvent négligé les aspects de l'ambition et de la ténacité pour une femme qui avait l'alternative de demeurer à la maison lorsque tout se compliquait trop; ce serait alors avec un fort sentiment d'inutilité et d'isolement qu'elle démissionnerait, mais elle s'éviterait ainsi les crises de croissance de tout être qui désire se prendre en charge et exploiter son potentiel. (Delisle, 1978, p. 120).

L'anxiété ou le sentiment d'insécurité vécu par la femme se manifeste dans son domaine de prédilection: les relations interpersonnelles. (Gould, 1978). Comme durant l'enfance et l'adolescence le besoin d'affiliation est dominant chez la fille, le comportement de la femme reste encore influencé par la peur d'être rejetée et de ne plus être aimée. (Bardwick, 1971). "L'aspect relationnel et la peur de la perte d'amour sont inévitablement accompagnés de dépendance, qui en est le prolongement naturel." (Aubé, 1986, p. 33). La dépendance accompagne naturellement la croissance humaine, mais lorsque la dépendance demeure importante à l'âge adulte, elle provoque une multitude d'autres problèmes qui la renforce: estime de soi affaiblie, dépression, ambivalence, difficulté à vivre sa solitude, incapacité de s'affirmer, maladies psychosomatiques (Aubé, 1986).

Cette peur de perdre l'amour des autres est nourrie par la société (Aubé, 1986). La femme est encouragée par son entourage à demeurer passive, à éviter l'expression de son agressivité. "Il s'ensuit que la femme réussit rarement à éprouver ce sentiment profond d'indépendance" (Aubé, 1986, p. 34).

Certaines femmes qui se présentent au cours Transition-Travail nous confient qu'elles se sentent déprimées, passives et tristes depuis quelques années. Souvent, ces mêmes femmes se rendent compte, petit à petit au cours du programme, que leur "dépression" cache une grande colère. Elles prennent conscience qu'elles sont en colère contre elles-mêmes parce qu'elles ont laissé écouler les années sans se donner l'occasion de s'épanouir professionnellement. Elles sont en colère contre leur mari qui a vu s'éteindre une partie d'elles-mêmes et qui n'a pas réagi. Elles sont en colère contre la société qui limite les choix personnels et professionnels des femmes. Cependant, exprimer cette colère s'avère très menaçant. "En effet, si de la colère se manifeste, les menaces de perte et de solitude apparaissent aussitôt" (Aubé, 1986).

Je crois que pour une femme, le plus difficile lorsque l'on éprouve de la colère, c'est de faire face à la décision qui inévitablement s'ensuit - que vas-tu faire avec ça? - Une réponse, "rien", la force à ressentir qu'elle a choisi cet état qui ne la satisfait pas, et elle sait que ce "choix" n'est que le résultat de ce découragement qui s'est infiltré en elle depuis sa naissance. L'autre possibilité représente un territoire inexploré, mais entouré d'une multitude de panneaux indiquant "danger" ou "voyagez à vos risques et périls" ou "la direction n'est pas responsable des pertes et des égarements" et une petite voix en elle qui lui dit "une fille n'est pas capable de faire cela" (vous échouerez) ou "nous n'aimons pas les petites filles qui ... (personne ne vous aimera si ...) (Témoignage recueilli par Morgan, 1983, p. 345).

“L’expression de la colère nécessite que la femme se tienne debout, seule, malgré la désapprobation ou la possibilité de la perte de l’amour des autres” (Aubé, 1986). La peur de la solitude constituerait le noeud du problème vécu par la femme adulte (Friday, 1979; Gould, 1978).

Nous sommes portées à croire qu’une femme qui ose prendre conscience de sa colère et exprimer celle-ci serait active dans sa démarche vocationnelle et persisterait à maintenir sa nouvelle identité professionnelle. “La colère reconnue et acceptée peut stimuler la femme à entreprendre une action pouvant amener un changement” (Morgan, 1983). L’expression de la colère permet à la femme d’éprouver un sentiment profond d’indépendance et d’autonomie (Aubé, 1986) et à se sentir libre de faire le choix professionnel qui lui convient. La colère permettrait l’action alors que la tristesse, le découragement perpétueraient l’inaction.

Comme le but de notre instrument de mesure est d’identifier les perceptions qui contribuent ou qui nuisent au développement vocationnel des femmes, il serait pertinent qu’il mesure jusqu’à quel point la femme se sent prête à tenir ferme dans sa nouvelle identité et jusqu’à quel point elle est tentée par la dépendance sécurisante.

3.5.7 Reconnaissance des acquis expérimentiels des femmes.

Nous nous demanderons ici si la femme considère que les habiletés acquises durant la vie au foyer seront utiles lors d’un retour aux études ou d’une réintégration au marché du travail. Nous voulons vérifier si la femme est consciente des compétences qu’elle a développées dans ses activités de bénévole, de collaboratrice de son conjoint, de mère de famille.

Nous sommes portées à croire qu’une femme qui perçoit un lien instrumental entre sa vie au foyer et ses études ou son futur emploi sera plus active dans son développement vocationnel que celle qui a l’impression que ce qu’elle a vécu ne lui servira pas.

La documentation et les institutions d’enseignement reconnaissent désormais la valeur du bagage de connaissances et d’acquis provenant de l’expérience de vie des femmes au foyer (Sansregret, 1983).

Par les nombreuses fonctions qu’exerce une femme au foyer et les nombreux apprentissages qu’elle y fait, il apparaît socialement, politiquement, en même temps qu’humainement rentable et pressant d’évaluer les apprentissages ainsi acquis et de les traduire en termes de crédits de scolarité. (Sansregret, 1983, p. 21).

Cependant, des obstacles multiples nuisent bien souvent à la concrétisation de cette reconnaissance des acquis. Les femmes doivent en effet surmonter la croyance voulant que le travail domestique et communautaire soit insignifiant, source de peu d’apprentissage et intraduisible en emploi rémunéré. (Sansregret, 1983). Plusieurs entreprises et institutions d’enseignement ne possèdent pas de moyens et de ressources pour aider les femmes à évaluer les compétences acquises. Ces organismes manquent aussi d’information au sujet du travail non rémunéré. (Sansregret, 1983).

Sansregret (1983) relate par exemple les obstacles décrits par Ekstrom à la reconnaissance des acquis pour les femmes face à un retour aux études:

1. L'identification.

La femme elle-même ou l'éducateur vocationnel ne peuvent pas reconnaître qu'une activité ait constitué un apprentissage dans lequel de nouvelles habiletés et connaissances ont été acquises.

2. L'articulation.

La femme et l'éducateur vocationnel peuvent ne pas voir la relation entre les habiletés acquises par l'expérience et celles enseignées dans un programme de formation.

3. L'évaluation.

Même lorsqu'un éducateur vocationnel reconnaît que l'expérience de vie d'une femme débouche sur des habiletés pertinentes, il est possible qu'une reconnaissance officielle ne soit pas fournie à cause de problèmes rencontrés en évaluant et en créditant l'expérience de vie.

4. La manque de connaissance.

Parce que l'apprentissage par l'expérience n'est pas nécessairement organisé, la connaissance acquise peut ne pas couvrir tous les sujets d'un programme éducatif.

5. Le coût.

Des institutions n'accordent pas de crédits pour l'expérience de vie, parce qu'elles craignent de perdre les revenus provenant des frais d'admission, ou parce que les politiques de remboursement de l'Etat ne le permettent pas.

6. Les croyances.

Des éducateurs vocationnels craignent de voir leurs standards diminués ou que des étudiants soient incapables de poursuivre le programme. Ils peuvent aussi penser que des femmes sont incapables de bien fonctionner dans des programmes de formation à l'emploi.

(Ekstrom cité par Sansregret, 1983, pp. 26,27).

Face à tous ces obstacles, les femmes en situation de réintégration au marché du travail auront besoin de beaucoup de détermination pour faire reconnaître leurs acquis expérientiels. Le premier pas de cette démarche demeure cependant la reconnaissance que fait la femme elle-même. Cette reconnaissance personnelle sera importante pour son estime de soi. C'est gratifiant et valorisant de s'apercevoir que toutes les années vécues à la maison n'ont pas été inutiles et cette prise de conscience peut stimuler la femme à aller de l'avant.

Sansregret (1983) rapporte une étude de Ekstrom et Lockheed qui énumèrent une variété d'habiletés acquises par les femmes qui sont semblables à celles acquises en milieu académique:

Habiletés d'organisation, de gestion et de leadership à partir du travail effectué dans les groupes communautaires et dans les organisations politiques, de l'appartenance à des groupes de locataires et à des groupes religieux.

Habiletés techniques et professionnelles, comme la comptabilité, la rédaction, la recherche et la traduction.

Habiletés créatives et culturelles acquises par l'expérience dans le théâtre, les arts, l'artisanat, la musique, la danse, la peinture et la décoration.

Habiletés du domaine de la santé, de l'éducation et du bien-être acquises en travaillant avec des enfants, des groupes de jeunes, des gens âgés, au foyer, dans les cliniques, les centres de counseling et les hôpitaux.

(Ekstrom et Lockheed cités par Sansregret, 1983, p. 29).

Une autre étude de Ekstrom rapportée par Sansregret (1983) montre que même si les habiletés les plus souvent rencontrées sont principalement reliées au travail de bureau, à la vente au détail, au secteur manufacturier, aux demandes de services, les femmes possèdent aussi des habiletés reliées à des occupations non-traditionnelles. Ces dernières proviennent d'expériences en réparation électrique, dans des projets de construction, en réparation d'automobiles, en peinture, en pose de papier peint.

Comme le travail au foyer n'est pas reconnu socialement (Duval, 1985; Vandelac et coll., 1985), la femme qui demeure chez elle peut avoir de la difficulté à en saisir la valeur. Sa participation à Transition-Travail pourrait alors l'aider à se rendre compte de tous ses acquis expérientiels. Nous sommes donc incitées à supposer des résultats différents à ce propos avant et après le cours.

C'est ici que se termine notre description des différents aspects du vécu à la maison. Nous y avons appris que ce vécu complexe, diversifié et riche peut contribuer ou nuire au développement vocationnel de la femme selon les perceptions qu'elle en a.

3.5.8 Sous-dimensions relatives au "vécu à la maison"

Perception de la vie au foyer

Il importe de vérifier si les femmes ont l'impression que leur vie en dehors du marché du travail est temporaire ou permanente. Celles pour qui c'est temporaire pourraient rester plus ouvertes aux stimuli professionnels. Cette sous-dimension permettra de savoir aussi si les femmes considèrent que leur vie au foyer est propice à leur épanouissement personnel. Une réponse négative pourrait être reliée à une plus grande motivation à réintégrer le marché du travail. Par ailleurs, nous vérifierons si l'autonomie de la femme au foyer est une source de satisfaction suffisante pour l'empêcher de réintégrer le marché du travail.

Perception de sa situation économique

Par cette sous-dimension nous aurons l'opportunité de vérifier si la femme est consciente que sa situation financière actuelle et future est précaire parce qu'elle dépend de la bonne volonté de son conjoint et de l'harmonie de leur relation de couple. Nous verrons si, au contraire, la femme fait confiance en sa bonne étoile, se disant que la pauvreté, ça n'arrive qu'aux autres.

Signification des tâches domestiques

L'analyse de cette sous-dimension nous permettra de vérifier l'importance accordée aux tâches domestiques. Est-ce que la monotonie et la répétition continuelle des tâches ménagères la laissent insatisfaite et l'incitent à réintégrer le marché du travail? Est-ce qu'au contraire, il est essentiel pour elle que la maison reste toujours comme un sou neuf? Est-ce si important pour elle d'exceller comme maîtresse de maison que cela pourrait entraver sa motivation à réintégrer le marché du travail?

Perception du rôle de mère

Par la présente sous-dimension, il importe de vérifier si les femmes sont conscientes que des gratifications et des pertes sont parties intégrantes de l'expérience globale de la maternité. Se rendent-elles compte aussi que des gains et des pertes sont reliées au choix d'un mode de vie traditionnel? On entend ici par mode de vie traditionnel celui où la femme est la mère "universelle", centrée sur les besoins des autres, en retour de quoi elle peut s'en remettre à un homme pour obtenir protection, support économique et statut social. L'acceptation des aspects positifs et négatifs de sa réalité de mère pourrait permettre à la femme de croître personnellement et vocationnellement.

Nous voulons vérifier aussi si la femme valorise tellement le rôle de mère que cela entrave sa décision de réintégrer le marché du travail. Est-ce qu'elle se sent coupable d'être une mauvaise mère si elle retourne sur le marché du travail?

Nouvelle identité ou dépendance sécurisante

L'analyse de cette sous-dimension nous permettra de vérifier si la femme se sent capable de tenir ferme dans sa nouvelle identité, c'est-à-dire d'accepter de vivre aussi les difficultés de celle-ci ou si, au contraire, elle préfère la dépendance sécurisante. Est-ce qu'elle se permet de prendre conscience de sa colère, de l'exprimer et ainsi d'être active vocationnellement? Est-ce qu'elle vit plutôt tristesse, dépression et passivité?

Reconnaissance des acquis expérimentiels

Il importe de savoir si la femme considère que les habiletés acquises durant la vie au foyer seront utiles lors d'un retour aux études ou d'une réintégration au marché du travail.

Cette sous-dimension permettra de vérifier si la femme est consciente des compétences qu'elle a développées dans ses activités de bénévole, de collaboratrice de son conjoint, de mère de famille. Ou au contraire, est-ce qu'elle a l'impression que ses acquis expérimentiels ne lui serviront pas.

Les sous-dimensions que nous avons choisies pour décrire le vécu à la maison respectent ce que nous avons observé chez les participantes de Transition-travail et elles s'appuient sur la documentation pertinente. Nous constatons aussi que les thèmes de ces sous-dimensions correspondent à ceux formulés par le Secrétariat de la condition féminine au début de la recherche de Bellware et ses coll. (1982) sur les femmes et le marché du travail. Le secrétariat à la condition féminine suggérait, en effet, aux auteurs de cette étude que, pour mieux connaître le vécu des femmes qui sont au travail et hors travail, il serait utile et nécessaire d'approfondir les points suivants:

- 1- Le désir d'indépendance économique des femmes et leur participation accrue au marché du travail;
- 2- le besoin de retour aux études pour les femmes chefs de famille;
- 3- le désir et les possibilités du marché du travail;
- 4- la volonté d'une meilleure répartition du travail: le travail à temps partiel;
- 5- les allocations de disponibilité;
- 6- la sécurité du revenu: assurance-maladie, invalidité, la retraite, les avantages sociaux, les déductions d'impôt, ...;
- 7- les besoins en services de garde;
- 8- le partage des tâches domestiques à l'intérieur du couple;
- 9- le partage de l'éducation des enfants à l'intérieur du couple;
- 10- le comportement de la mère face à ses enfants: autonomie, surprotection, captivité, ...;
- 11- la participation aux activités communautaires;
- 12- les cas de séparation: responsabilités économiques et éducatives de la femme;
- 13- le besoin d'aide relative à l'éducation de l'enfant".

(Bellware et ses coll., 1982, p. 21).

Nous reconnaissons dans les points # 1-8-9-10-11-12 et 13 le contenu de plusieurs des sous-dimensions que nous avons créées pour refléter le vécu à la maison et nous trouvons là une confirmation supplémentaire de la pertinence de ces sous-dimensions. De même, nous reconnaissons dans les points # 2-3 et 4 des thèmes semblables à ceux des sous-dimensions "monde du travail" et cela confirme le bien-fondé de celles-ci.

Le processus d'adaptation du Q.I.P.I.E. au vécu des femmes adultes en Transition-Travail se termine ici. Rappelons les cinq dimensions qui composent maintenant le Q.I.P.F.E. (avenir, environnement social, connaissance de soi, monde du travail et milieu scolaire, vécu à la maison). Le contenu de cette étape fondamentale de notre étude nous amène à introduire l'hypothèse de recherche.

Introduction à l'hypothèse de recherche

Nous avons amorcé ce chapitre en présumant que le Q.I.P.I.E. était un instrument intéressant pouvant nous aider à cerner les perceptions qui contribuent ou nuisent au développement vocationnel des femmes. Nous étions conscientes cependant de la nécessité d'adapter ce questionnaire pour qu'il convienne à notre clientèle. Notre démarche a donc commencé par une vérification de la pertinence théorique des dimensions et sous-dimensions du Q.I.P.I.E. pour une clientèle adulte.

Nos observations d'intervenantes nous suggéraient la pertinence de certaines parties du Q.I.P.I.E., la documentation nous l'a confirmée. Après avoir éliminé certaines sous-dimensions du Q.I.P.I.E. qui étaient spécifiques au vécu du jeune adulte et après avoir créé de nouvelles sous-dimensions, nous nous retrouvons avec la structure de base du questionnaire d'identification de perceptions Femme-Environnement (Q.I.P.F.E.) (voir tableau 3). A cette structure de base se grefferont des énoncés que nous formulerons ultérieurement.

TABLEAU 3
Structure du Q.I.P.F.E.

Dimensions	Sous-dimensions
1. Avenir	1.1 Contrôle interne - externe 1.2 Structure de l'avenir 1.3 Degré de difficulté 1.4 L'étendue de l'avenir 1.5 Développement continu - déclin 1.6 Remises en question - stabilité
2. Environnement social	2.1 Famille 2.2 Entourage 2.3 Valeurs transmises socialement
3. Connaissance de soi	3.1 Connaissance de ses intérêts 3.2 Connaissance de ses aptitudes 3.3 Importance accordée aux intérêts et aptitudes à l'égard des choix de carrière 3.4 Estime de soi à l'égard des choix de carrière
4. Monde du travail et milieu scolaire	4.1 Signification du travail 4.2 Perception du marché du travail 4.3 Connaissance du monde du travail 4.4 Connaissance du milieu scolaire 4.5 Perceptions du milieu scolaire
5. Vécu à la maison	5.1 Perceptions de la vie au foyer 5.2 Perception de sa situation économique 5.3 Signification des tâches domestiques 5.4 Perception du rôle de mère 5.5 Nouvelle identité ou dépendance sécurisante 5.6 Reconnaissance des acquis expérimentiels

Le Q.I.P.F.E. nous permettra de cerner les perceptions qui peuvent contribuer ou nuire au développement vocationnel des femmes adultes. Ces perceptions concernent la femme et l'environnement.

Le Q.I.P.F.E. pourrait donc être utile pour répondre à notre question de recherche. En effet, si nous pouvons vérifier que le cours Transition-Travail améliore les perceptions femme-environnement des participantes, cela fournira de précieux éléments de réponse à notre question initiale qui était:

Existe-t-il une relation entre le développement vocationnel des femmes adultes en période de réintégration au marché du travail et la participation au cours Transition-Travail collégial?

Le but de notre recherche devient donc plus spécifique et consistera à vérifier si le cours Transition-Travail collégial améliore les perceptions femme-environnement des participantes.

Puisque les objectifs et le contenu du cours Transition-Travail sont centrés sur la femme et son environnement et visent à mieux outiller celle-ci; comme il a été prouvé (Saint-Louis et Vigneault, 1984) que le Q.I.P.I.E. permettait effectivement de vérifier les perceptions individu-environnement, c'est-à-dire les perceptions qui contribuent ou nuisent au développement vocationnel; étant donné que nous possédons suffisamment d'appuis théoriques pour motiver l'utilisation du Q.I.P.F.E. auprès d'une population de femmes adultes; comme nos observations d'intervenantes et la documentation nous suggèrent que les perceptions Femme-Environnement pourraient être différentes selon l'âge, le niveau de scolarité, l'expérience professionnelle antérieure et la détermination du choix de carrière; nous postulons que:

- le cours Transition-Travail collégial améliore significativement les perceptions femme-environnement des participantes inscrites, globalement et dans les différentes dimensions mesurées par le Q.I.P.F.E.
- le degré d'amélioration est conditionné par différents facteurs tels que l'âge, le niveau de scolarité, l'expérience professionnelle antérieure, la détermination du choix de carrière.

L'hypothèse de recherche sera donc la suivante:

Il y a une différence significative des perceptions femme-environnement avant et après la formation chez les participantes du cours Transition-Travail de niveau collégial.

CONCLUSION

Ce premier rapport de recherche a permis de mettre en lumière la complexité et la spécificité du développement vocationnel des femmes qui désirent réintégrer le marché du travail. Les données recueillies dans les ouvrages théoriques recensés nous ont effectivement aidées à dresser les lignes directrices de notre propre conception du développement vocationnel des femmes en transition foyer-marché du travail. Mais plus encore, l'identification d'un outil capable de diagnostiquer le vécu vocationnel de ces femmes annonce des retombées intéressantes. Le Q.I.P.F.E. permettra de cerner les perceptions qui contribuent et celles qui nuisent au développement vocationnel des femmes adultes. Son administration avant et après Transition-Travail pourrait servir à identifier les apports réels de ce cours collégial. La validation et l'expérimentation du Q.I.P.F.E., dont nous ferons état dans le second rapport de recherche, ouvriront la voie au développement et à l'enrichissement des interventions professionnelles en éducation aux adultes.

ANNEXE 1

Le Q.I.P.F.E. sera administré à un échantillon de soixante (60) femmes réparties en quatre (4) groupes de quinze (15) personnes, selon le schéma expérimental suivant:

Groupe 1	Pré-test	Programme T-T	Post-test
Groupe 11	Pré-test	_____	Post-test
Groupe 111	_____	Programme T-T	Post-test
Groupe 1V	_____	_____	Post-test

ANNEXE 2

Questionnaire d'identification de perceptions individu-environnement (Q.I.P.I.E.) conçu par Saint-Louis et Vigneault (1982).



Gouvernement du Québec
Ministère de l'Éducation
Direction générale
de l'enseignement collégial

QUESTIONNAIRE D'IDENTIFICATION DE PERCEPTIONS

INDIVIDU-ENVIRONNEMENT (Q.I.P.I.E.)

Ce cahier contient 155 énoncés ayant trait à des pensées, réflexions que la plupart des élèves peuvent avoir au sujet de leur avenir, de leurs études ou de leur orientation. Il peut vous aider à faire le point sur ces questions. En aucun cas, ce questionnaire ne devrait servir à des fins de sélection ou d'évaluation. Lisez bien les directives qui suivent avant de commencer à répondre aux questions.

DIRECTIVES

1. En même temps que le questionnaire, vous recevrez une feuille de réponses spéciale sur laquelle vous inscrirez vos réponses. N'écrivez rien sur le questionnaire, car il doit servir de nouveau.
2. Assurez-vous de fournir tous les renseignements suivants sur la feuille de réponses:
 - votre âge, en formant des chiffres bien lisibles;
 - votre sexe: indiquez le chiffre 0 pour féminin;
indiquez le chiffre 1 pour masculin;
 - votre classe: indiquez le chiffre 1 si vous êtes en première du collégial;
indiquez le chiffre 2 si vous êtes en deuxième du collégial;
indiquez le chiffre 3 si vous êtes en troisième du collégial;
indiquez le chiffre 4 si vous êtes en quatrième secondaire;
indiquez le chiffre 5 si vous êtes en cinquième secondaire;
 - votre formation: indiquez le chiffre 1 si vous suivez des cours de formation générale;
indiquez le chiffre 2 si vous suivez des cours de formation professionnelle;répondez à la question: Votre choix de carrière est-il déjà fait?
Si oui, vous indiquez lequel.
- indiquez la date d'aujourd'hui.
3. Pour chacune des 155 questions, répondez sans hésiter. Ce sont les premières impressions qui donnent le meilleur résultat dans un questionnaire de ce genre.
4. Vous devez indiquer si vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés. Si vous êtes:

TOUT À FAIT EN DÉSACCORD	encerclez <u>1</u>
EN DÉSACCORD	encerclez <u>2</u>
NEUTRE OU INDÉCIS	encerclez <u>3</u>
EN ACCORD	encerclez <u>4</u>
TOUT À FAIT EN ACCORD	encerclez <u>5</u>

au numéro correspondant sur la feuille de réponses.
5. Utilisez le MOINS POSSIBLE LA RÉPONSE NEUTRE OU INDÉCIS (3), seulement quand vous ne saisissez pas le sens de la question ou quand vous ne pouvez vraiment pas répondre.
6. Répondez à TOUTES les questions.
7. Pour vous familiariser avec le questionnaire, traitez les exemples suivants en répondant à l'endroit approprié dans l'espace « exemples » sur la feuille de réponses.

EXEMPLE A: Je sais ce que je veux faire plus tard.
(Si vous êtes TOUT À FAIT EN ACCORD avec cet énoncé, vous encerclez le chiffre 5: |A| 1 2 3 4 5).

EXEMPLE B: Je me connais suffisamment pour choisir mon orientation.
(Si vous êtes en DÉSACCORD avec cet énoncé, vous encerclez le chiffre 2: |B| 1 2 3 ~~4~~ 5).
Si vous voulez changer votre réponse, n'effacez pas: faites un X sur la réponse que vous voulez annuler et choisissez une nouvelle réponse comme dans l'exemple B.

EXEMPLE C: Je ne sais pas ce que je veux faire plus tard.
(Faites votre choix et indiquez-le sur la feuille de réponses).

EXEMPLE D: Je ne me connais pas.
(Faites votre choix et indiquez-le sur votre feuille de réponses).
8. Tournez la page et commencez à répondre aux questions.

TOUT À FAIT EN DÉSACCORD	1
EN DÉSACCORD	2
NEUTRE OU INDÉCIS	3
EN ACCORD	4
TOUT À FAIT EN ACCORD	5

1. Je pense que je pourrai bien contrôler ce qu'il adviendra de moi plus tard.
2. J'ai l'impression de ne pas être maître de mon avenir.
3. Les grandes lignes de mon avenir sont claires.
4. Je connais les principales étapes à franchir pour atteindre mon but professionnel.
5. J'ai peur d'avoir beaucoup de difficulté à réaliser mes projets d'orientation.
6. Ma vie de travailleur m'apparaît être pour bientôt.
7. C'est inutile de penser à ce que je serai dans deux ans d'ici, c'est encore loin.
8. La crainte que mes parents désapprouvent mon choix d'orientation m'empêche (ou m'empêchera) de choisir.
9. Même si mes parents exercent beaucoup de pressions sur moi quant à mon choix de carrière, je ferai quand même ce que je voudrai.
10. Je doute de moi quand mes amis désapprouvent ce que j'envisage de faire plus tard.
11. En suivant l'avis de mes amis dans mon choix d'orientation, je ne peux pas tellement me tromper.
12. Je peux dire facilement quels sont mes goûts.
13. Mes intérêts changent du jour au lendemain.
14. J'ai de la difficulté à identifier mes capacités.
15. Je peux dire dans quoi je suis habile et dans quoi je ne le suis pas.
16. Pour moi, il est plus important de gagner beaucoup d'argent que d'utiliser mes capacités.
17. Je dois connaître mes goûts avant de choisir un travail.
18. J'ai beaucoup de difficulté à prendre des décisions, j'ai peur de me tromper.
19. Je suis trop jeune pour choisir mon orientation.
20. Le travail sera pour moi un bon moyen d'utiliser mon potentiel.
21. Tout ce qu'apporte le travail, c'est la paie.
22. L'absence de débouchés sur le marché du travail me préoccupe trop.
23. Ça me décourage de penser au marché du travail.
24. Je pense être en mesure de bien choisir mon orientation parce que je suis au courant du monde du travail.
25. Je possède beaucoup d'informations sur les différents emplois qui existent.
26. J'aimerais bien que quelqu'un me pousse dans le dos pour faire mes travaux.
27. Je ne consacre pas le temps qu'il faut à mes études.
28. Ce que j'étudie en ce moment me permettra d'être compétent plus tard dans mon travail.
29. Mes études contribuent beaucoup à développer mes capacités.
30. Je n'ai aucun intérêt dans mes cours.
31. En général, je trouve mes études intéressantes.

TOUT À FAIT EN DÉSACCORD	1
EN DÉSACCORD	2
NEUTRE OU INDÉCIS	3
EN ACCORD	4
TOUT À FAIT EN ACCORD	5

32. C'est moi qui détermine ce que je deviendrai plus tard.
33. Je crois que c'est surtout par chance que j'obtiendrai un travail.
34. J'ai un plan bien établi pour réaliser mon but professionnel.
35. J'ai une idée assez précise de ce que je veux faire plus tard comme travail.
36. Dans ma vie en général, je pense qu'il sera difficile de réaliser ce que je veux réellement.
37. Il serait utile que je pense à ce que je ferai dans trois ans d'ici, cela s'en vient vite.
38. C'est inutile de penser à ce que je serai dans un an d'ici, c'est encore loin.
39. Ce sont probablement mes parents qui sont les mieux placés pour me dire quelle orientation prendre.
40. J'ai choisi (ou je serais prêt à choisir) une option pour rester avec mes amis.
41. Je me fiche des opinions de mes amis quant à mon choix de carrière.
42. Quand je pense à mon orientation, j'ai l'impression de ne rien aimer.
43. Du côté capacités, je me connais bien.
44. Mes habiletés ne sont pas assez précises pour m'aider à faire mon choix d'orientation.
45. J'accorde une très grande importance au fait d'avoir un travail qui correspond à mes goûts.
46. Je peux faire mon choix d'orientation sans connaître mes goûts et capacités.
47. Je crains beaucoup de réaliser un jour que je me suis trompé dans mon choix de carrière.
48. Je doute trop de moi pour choisir ce que je ferai plus tard.
49. Le travail représente pour moi un des buts importants de ma vie.
50. Je doute que le travail puisse me permettre de m'épanouir et d'être heureux.
51. Moi, le marché du travail ne m'inquiète pas.
52. Le marché du travail m'apparaît très difficile d'accès parce que saturé.
53. Pour me décider, il faudrait que j'essaie tous les emplois.
54. J'ai pris le temps de bien m'informer sur les carrières.
55. J'essaie d'en faire le moins possible à l'école.
56. L'école me prépare à mon avenir de travailleur.
57. Je vois mal l'utilité de ce que j'apprends à l'école.
58. Je trouve mes études agréables.
59. C'est plus les circonstances que moi-même qui déterminerons ce que je ferai dans la vie.
60. C'est moi qui décide de mon orientation.
61. Quand je pense à mon avenir professionnel, je vois un épais brouillard.
62. Mon avenir professionnel m'apparaît vague et ne correspond à rien de défini.
63. Il me sera facile de réaliser mes projets d'avenir.
64. Ma vie de travailleur m'apparaît être trop loin pour que je m'en soucie.

TOUT À FAIT EN DÉSACCORD	1
EN DÉSACCORD	2
NEUTRE OU INDÉCIS	3
EN ACCORD	4
TOUT À FAIT EN ACCORD	5

65. Je me fiche de l'opinion de mes parents quant à mon choix de carrière.
66. J'aimerais bien que mes amis décident pour moi de mon orientation.
67. Les opinions de mes amis m'influencent trop (ou m'ont trop influencé) dans mon choix d'orientation.
68. J'aurais bien besoin d'un test pour connaître mes goûts.
69. Mes habiletés sont claires.
70. Pourquoi se préoccuper de ses habiletés et de ses goûts, ce qui compte c'est d'avoir un « job ».
71. Jusqu'à maintenant je me suis basé sur mes aptitudes et mes goûts pour faire des choix.
72. J'ai confiance que je pourrai réaliser mes objectifs professionnels.
73. Je prends toujours de mauvaises décisions.
74. Le travail représente pour moi un bon moyen de m'épanouir.
75. J'envisage mon entrée sur le marché du travail avec optimisme.
76. Je crois que j'aurai beaucoup de difficulté à me trouver un emploi à cause du taux élevé de chômage.
77. Je connais assez bien le monde du travail pour faire mon choix d'orientation.
78. Je ne suis pas motivé à m'informer sur le monde du travail.
79. Je suis presque toujours à date dans mes travaux scolaires.
80. Mes études contribuent à mon développement personnel.
81. Ce que j'étudie maintenant ne me servira à rien plus tard.
82. Mes cours sont stimulants.
83. Je me sens impuissant quand je pense à ma vie de futur travailleur.
84. C'est le destin qui détermine ce que je deviendrai dans la vie.
85. Mon avenir professionnel m'apparaît très flou.
86. Mon avenir professionnel m'apparaît indéterminé, imprécis.
87. Pour moi, l'avenir me semble prometteur.
88. J'ai l'impression que ma vie de travailleur s'en vient rapidement.
89. Ce n'est pas important pour moi que mes parents approuvent mon choix d'orientation.
90. Je ne choisirais certainement pas la même option que mes amis seulement pour rester avec eux.
91. J'aimerais (ou j'aurais bien aimé) que mes amis me disent quoi faire quant à mon choix de carrière.
92. Je connais suffisamment mes goûts pour choisir mon orientation.
93. J'aurais besoin d'un test pour connaître mes habiletés.
94. Pour moi, c'est plus important de considérer mes goûts et aptitudes dans mon orientation, que les débouchés.

TOUT À FAIT EN DÉSACCORD	1
EN DÉSACCORD	2
NEUTRE OU INDÉCIS	3
EN ACCORD	4
TOUT À FAIT EN ACCORD	5

95. J'estime être en mesure de pouvoir atteindre la carrière que je veux (voudrais) faire.
96. Je suis bon à rien quand il s'agit de prendre des décisions.
97. Je préférerais ne pas avoir à travailler plus tard.
98. J'ai peur de devenir un chômeur instruit.
99. Peu importe le chômage, je réussirai bien à trouver un travail intéressant.
100. Il me semble que je connais très peu de carrières.
101. Je n'ai pas le goût de m'informer sur les carrières, même si je sais peu de choses.
102. Je fais preuve d'initiative dans mes études.
103. Ce n'est pas important de bien réussir mes études.
104. Le seul intérêt de l'école, c'est de pouvoir y rencontrer des amis.
105. Je suis responsable de ce que je deviendrai plus tard.
106. J'ai l'impression que mon avenir professionnel sera bien planifié.
107. Mon avenir s'annonce sans trop d'obstacles.
108. J'aime voir loin dans l'avenir.
109. En suivant l'avis de mes parents dans mon choix d'orientation, je ne peux pas tellement me tromper.
110. Mes amis n'ont pas à se mêler de mes projets d'orientation.
111. J'ai l'impression de ne pas avoir d'intérêts.
112. Je connais assez bien mes capacités pour choisir mon orientation.
113. La meilleure manière de faire un bon choix, c'est de regarder le salaire.
114. La peur de me tromper m'empêche de choisir une profession.
115. Actuellement, je suis satisfait de mes projets d'orientation.
116. Le travail contribuera à me rendre heureux dans la vie.
117. Je crains qu'il n'y ait pas de place pour moi sur le marché du travail.
118. Le chômage ne me fait pas peur.
119. Je manque d'information sur le monde du travail pour choisir ma carrière.
120. J'ai la volonté de bien réussir à l'école.
121. Mes études m'aident à élaborer mes projets d'avenir.
122. Si j'avais le choix, je quitterais les études.
123. Ce que je deviendrai plus tard dépend plus de mes efforts personnels que du hasard.
124. J'ai une vision précise de l'avenir qui m'attend.
125. J'aurai trop d'obstacles à surmonter pour devenir ce que je voudrais être plus tard.
126. Quand je pense à ma vie de travailleur, j'ai l'impression qu'elle arrivera rapidement.
127. J'aimerais bien (ou j'aurais bien aimé) que mes parents décident de mon orientation à ma place.

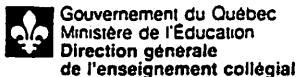
TOUT À FAIT EN DÉSACCORD	1
EN DÉSACCORD	2
NEUTRE OU INDÉCIS	3
EN ACCORD	4
TOUT À FAIT EN ACCORD	5

128. Ce n'est pas important pour moi que mes amis approuvent mon choix d'orientation.
129. Je n'arrive pas à savoir quels sont mes intérêts les plus importants.
130. Mes capacités changent tellement que je ne peux pas m'y fier.
131. Je pense avoir fait (ou que je ferai) un bon choix en me basant sur ce que j'aime.
132. Je suis incapable de « me brancher » quant à mon orientation.
133. Globalement, je peux dire que je suis satisfait de moi pour ce qui est de mon orientation.
134. Le travail représente l'esclavage.
135. Il y aura de la place pour moi sur le marché du travail.
136. Je connais mal ce qu'est le travail.
137. Je me sens actif dans mes études.
138. En fait, l'école, c'est une perte de temps.
139. L'école, c'est « plate ».
140. Je crois que c'est le hasard qui déterminera mon avenir.
141. Je déteste planifier ce que je ferai plus tard.
142. Il me semble que j'aurai énormément d'obstacles à traverser afin de réussir dans la vie.
143. C'est inutile de penser à ce que je serai dans cinq ans d'ici, c'est encore loin.
144. J'apprécie que mes parents me laissent libre de décider de mon orientation.
145. Je tiens (ou j'ai tenu) trop compte de l'avis de mes amis pour décider de mon orientation.
146. Mes intérêts sont clairs quant à mon orientation.
147. Je connais mal mes capacités.
148. Le choix d'une carrière n'a rien à voir avec ce que j'aime.
149. Je manque de maturité pour faire un bon choix.
150. Le travail, c'est « plate ».
151. À cause du chômage, je devrai probablement me résoudre à accepter un emploi peu intéressant.
152. J'ai fait des démarches pour bien m'informer au sujet des carrières et j'en suis content.
153. Je suis très motivé à l'école.
154. Il me semble que j'apprendrais plus en dehors de l'école qu'à l'école.
155. J'aime mes cours.

FIN DU QUESTIONNAIRE

ANNEXE 4

Cahiers-profils



QUESTIONNAIRE D'IDENTIFICATION DE PERCEPTIONS INDIVIDU — ENVIRONNEMENT (Q.I.P.I.E.)

Cahier profils

À partir de vos résultats bruts au questionnaire (Q.I.P.I.E.), vous pouvez tracer vos profils (2) qui reflèteront vos opinions à l'égard de votre avenir, de votre environnement, de la connaissance que vous avez de vous-même, du travail et des études. C'est en quelque sorte un résumé de ce que vous pensez de ces aspects. Vos pensées ou opinions sur ces aspects peuvent influencer votre façon de prendre des décisions en rapport avec votre orientation et votre motivation à poursuivre vos buts.

Voyons quelques exemples pour bien voir comment cela pourrait se produire:

- Supposons qu'une personne n'aime pas prévoir ou envisager ce qui lui arrivera d'ici quelques années. Il est probable que cette personne ne cherchera pas à faire des projets de carrière qui prendront plusieurs années à se réaliser.
- Une autre personne peut être très pessimiste face au marché du travail et penser qu'il lui sera très difficile de trouver un emploi. Cette personne aura alors tendance à ne porter attention qu'aux domaines signalés comme offrant des emplois et elle pourrait négliger de s'informer sur plusieurs autres domaines.

Il serait possible de trouver des exemples similaires pour chaque échelle du questionnaire.

COMMENT TRACER VOS PROFILS

Au départ, vous devez vérifier la signification de votre coefficient de validité déjà calculé sur votre feuille des résultats.

Le coefficient de validité est une mesure qui a pour but de vérifier votre façon de répondre au questionnaire. Un résultat de 7 ou plus indique que vous avez peut-être fait des erreurs en répondant au questionnaire. Si c'est votre cas, il faudra rencontrer votre conseiller pour en discuter.

PROFIL DES RÉSULTATS BRUTS CONVERTIS

Vous retrouverez le premier profil à compléter, à la page 3 du présent cahier: le profil des résultats bruts convertis. Voici les étapes à suivre:

- inscrire la date, le numéro séquentiel (si on vous en a donné un) et votre coefficient de validité que vous avez indiqué au bas de votre feuille des résultats dans la case « total »;
- reporter vos résultats bruts de chaque échelle (1.1 à 5.3) à l'endroit approprié sur votre feuille profil;
- tracer votre profil en marquant d'un trait foncé dans la colonne de chaque échelle où se situe votre résultat brut. Ensuite, colorer chaque échelle à partir du bas jusqu'à votre résultat brut.

Ce que signifient vos résultats:

Dans ce premier profil, vous ne vous comparez pas à d'autres personnes. Il s'agit surtout pour vous de voir où vous obtenez des résultats élevés et des résultats plus faibles sur votre profil.

Vous devez ensuite lire attentivement les définitions de chacune des échelles à la page 2. Après cette lecture, vous pourrez constater si vos résultats représentent bien ce que vous pensez au sujet des différents thèmes du questionnaire et vous demander si vous êtes satisfait(e) ou non de vos résultats.

Le meilleur résultat, en résultats convertis, pour chacune des échelles est de 100. Il n'est cependant pas nécessaire d'avoir 100 pour être satisfait(e). À l'analyse de votre profil, vous pourrez déterminer quel(s) aspect(s) vous désirez améliorer pour faciliter votre démarche d'orientation.

Si vous désirez avoir d'autres informations ou poser des questions, n'hésitez pas à rencontrer votre conseiller.

PROFIL NORMATIF

Une fois que vous avez fini d'examiner votre profil de résultats bruts convertis, vous pouvez comparer vos résultats à ceux obtenus par l'ensemble des élèves qui ont répondu au questionnaire durant l'année scolaire 1982-1983.

Vous complétez ce deuxième profil en suivant les mêmes étapes que vous avez suivies pour compléter le premier profil. Vous inscrivez la date, le numéro séquentiel s'il y a lieu, votre coefficient de validité. Puis vous reportez vos résultats bruts de chaque échelle (1.1 à 5.3) à l'endroit approprié sur votre feuille profil. Vous tracez ensuite votre profil en colorant chaque échelle à partir du bas jusqu'à votre résultat brut.

Dans ce profil, étant donné que vous comparez vos résultats à ceux obtenus par un groupe d'élèves, le résultat moyen pour chacune des échelles se situe à 50 en score T. Si vous obtenez, par exemple, à une échelle un résultat en score T correspondant à 60 ou plus, vous pouvez dire que vous obtenez un résultat plus élevé que la moyenne. Si vous obtenez un résultat en score T de 40 ou moins, vous pouvez dire que vous avez obtenu un résultat plus bas que la moyenne.

Vous pouvez comparer vos deux profils et en tirer vos propres conclusions. N'hésitez pas à discuter de vos résultats avec votre conseiller, si vous le désirez.

Les explications relatives aux échelles présentées ci-dessous sont très brèves et ne doivent servir qu'à titre indicatif. Chaque échelle appartient à une dimension plus générale. Les cinq dimensions sont l'avenir, l'environnement, la connaissance de soi, le monde du travail et le monde des études.

AVENIR	CONTRÔLE 1.1	Échelle élevée:	suggère que vous croyez que votre avenir se bâtit à partir de vos actions personnelles.
		Échelle basse:	indique que vous croyez que votre avenir dépend plus des choses, des événements ou des personnes qui vous entourent plutôt que de vos actions.
	STRUCTURE 1.2	Échelle élevée:	suggère que vous voyez votre avenir de façon assez précise, structurée et organisée.
		Échelle basse:	suggère que pour vous l'avenir est confus, flou et peu structuré.
	DIFFICULTÉS 1.3	Échelle élevée:	indique que vos projets d'avenir vous semblent réalisables, sans trop de difficultés.
		Échelle basse:	indique que vos projets d'avenir vous apparaissent difficilement réalisables; vous doutez de pouvoir les mener à terme.
	ÉTENDUE 1.4	Échelle élevée:	quand vous pensez à l'avenir, vous le faites pour une période de temps assez longue; vos projets sont à long terme.
		Échelle basse:	vous semblez n'envisager qu'une courte période de temps quand vous pensez à l'avenir. Probablement que vous n'aimez pas planifier des projets réalisables en plusieurs années.
ENVIRONNEMENT	FAMILLE 2.1	Échelle élevée:	indique que vous vous considérez comme indépendant de votre famille dans vos choix d'orientation.
		Échelle basse:	indique que vous croyez être très influencé par votre famille dans vos choix d'orientation.
	PAIRS 2.2	Échelle élevée:	suggère que vous êtes indépendant de vos amis dans vos décisions en rapport avec votre orientation.
		Échelle basse:	suggère que vous pensez que vous êtes influencé par vos amis dans vos décisions en rapport avec votre orientation.
CONNAISSANCE DE SOI	INTÉRÊTS 3.1	Échelle élevée:	vous avez l'impression de bien connaître vos intérêts professionnels, vos goûts.
		Échelle basse:	vous croyez mal connaître vos intérêts professionnels; vos intérêts ne sont pas évidents.
	CAPACITÉS 3.2	Échelle élevée:	vous percevez bien vos capacités. Elles vous semblent évidentes.
		Échelle basse:	vous avez l'impression de mal connaître vos capacités. Vos aptitudes professionnelles ne sont pas évidentes.
	I-A CHOIX 3.3	Échelle élevée:	pour vous vos intérêts et aptitudes sont très importants à considérer dans votre choix de carrière.
		Échelle basse:	il semble que pour vous, les intérêts et aptitudes ne sont pas très importants à considérer dans votre choix de carrière.
	ESTIMÉ 3.4	Échelle élevée:	indique que vous vous pensez très capable de prendre vos décisions concernant vos choix professionnels.
		Échelle basse:	indique que vous semblez douter de vos capacités pour choisir votre carrière, votre orientation.
MONDE DU TRAVAIL	SENS DU TRAVAIL 4.1	Échelle élevée:	suggère que le travail est important pour vous parce qu'il est un moyen d'utiliser votre potentiel et de vous réaliser comme personne.
		Échelle basse:	suggère que vous voyez le travail comme quelque chose de routinier et de peu intéressant.
	PERCEPTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL 4.2	Échelle élevée:	il semble que vous avez bon espoir de trouver une place sur le marché du travail.
		Échelle basse:	il semble que vous avez peu d'espoir de trouver une place sur le marché du travail.
	CONNAISSANCE DU TRAVAIL 4.3	Échelle élevée:	vous avez l'impression de posséder suffisamment de connaissances et d'informations sur le travail.
		Échelle basse:	vous croyez ne pas avoir assez d'informations sur le monde du travail pour effectuer vos choix professionnels.
MONDE DES ÉTUDES	ACTIVITÉS 5.1	Échelle élevée:	vous évaluez que vous êtes très actif dans vos études.
		Échelle basse:	vous évaluez que vous êtes plutôt passif dans vos études.
	UTILITÉ 5.2	Échelle élevée:	vous avez l'impression que vos études vous seront utiles plus tard et amélioreront vos compétences.
		Échelle basse:	vous jugez que, plus tard, vos études actuelles ne vous serviront pas beaucoup.
	APPRÉCIATION 5.3	Échelle élevée:	pour vous, les études sont intéressantes.
		Échelle basse:	vous considérez vos études comme quelque chose d'ennuyant.

QUESTIONNAIRE D'IDENTIFICATION DE PERCEPTIONS INDIVIDU — ENVIRONNEMENT (Q.I.P.I.E.)
 PROFIL NORMATIF EN SCORES T

AVENIR				ENVIRONNEMENT		CONNAISSANCE DE SOI				TRAVAIL			ÉTUDES			RÉSULTATS BRUTS	
1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.1	3.1	3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	5.3	RÉSULTATS BRUTS	RÉSULTATS BRUTS
CONTROLE	STRUCTURE	DIFFICULTÉS	ÉTENDUE	FAMILLE	PAIRS	INTÉRÊTS	APTITUDES	I-A CHOIX	ESTIME	SENS DU TRAVAIL	PERCEPTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL	CONNAISSANCE DU TRAVAIL	ACTIVITÉ	UTILITÉ	APPRÉCIATION		
75		34-35														75	
70	55	32-33	44-45				45				60	55				70	
65	53-55	50-54	29-31	41-43	38-40	55	38-40	41-44	49-50	61-65	44-45	51-55	48-50	38-40	49-50	39-40	65
ÉLEVÉ 60	50-52	46-49	27-28	38-40	36-37	52-54	35-37	38-40	46-48	57-60	42-43	47-50	44-47	35-37	46-48	36-38	60
55	47-49	42-45	25-26	34-37	34-35	49-51	32-34	35-37	44-45	53-56	39-41	42-46	40-43	32-34	43-45	33-35	55
MOYENNE 50	44-46	37-41	22-24	31-33	31-33	46-48	29-31	32-34	41-43	49-52	37-38	38-41	36-39	29-31	40-42	30-32	50
45	41-43	33-36	20-21	28-30	29-30	43-45	26-28	28-31	39-40	44-48	34-36	33-37	32-35	26-28	37-39	27-29	45
FAIBLE 40	38-40	29-32	18-19	25-27	27-28	40-42	23-25	25-27	36-38	40-43	32-33	29-32	28-31	23-25	34-36	25-26	40
35	35-37	24-28	15-17	22-24	24-26	37-39	20-22	22-24	34-35	36-39	29-31	24-28	25-27	20-22	31-33	22-24	35
30	32-34	20-23	13-14	19-21	22-33	34-36	17-19	19-21	31-33	31-35	27-28	20-23	21-24	17-19	28-30	19-21	30
25	29-31	15-19	10-12	16-18	20-21	32-33	14-16	15-18	29-30	27-30	24-26	16-19	17-20	14-16	25-27	16-18	25

DATE

Jour Mois Année
 NO. SEQ.

COEF. VALIDITÉ
 ()

SCORES T

SCORES T

QUESTIONNAIRE D'IDENTIFICATION DE PERCEPTIONS INDIVIDU — ENVIRONNEMENT (Q.I.P.I.E.)
PROFIL DES RÉSULTATS BRUTS CONVERTIS

		AVENIR				ENVIRONNEMENT		CONNAISSANCE DE SOI				TRAVAIL			ÉTUDES			RÉSULTATS BRUTS	
		CONTRÔLE	STRUCTURE	DIFFICULTÉS	ÉTENDUE	FAMILLE	PAIRS	INTÉRÊTS	APTITUDES	I-A CHOIX	ESTIME	SENS DU TRAVAIL	PERCEPTION DU MARCHE DU TRAVAIL	CONNAISSANCE DU TRAVAIL	ACTIVITÉ	UTILITÉ	APPRÉCIATION		
		1.1	1.2	1.3	1.4	2.1	2.2	3.1	3.2	3.3	3.4	4.1	4.2	4.3	5.1	5.2	5.3		
RÉSULTATS BRUTS →																			
RÉSULTATS CONVERTIS	100	54-55	54-55	35	44-45	40	54-55	40	44-45	49-50	64-65	44-45	59-60	54-55	40	49-50	40	100	
	95	51-53	51-53	33-34	42-43	38-39	51-53	38-39	42-43	47-48	61-63	42-43	56-58	51-53	38-39	47-48	38-39	95	
	90	49-50	49-50	31-32	40-41	36-37	49-50	36-37	40-41	44-46	57-60	40-41	53-55	49-50	36-37	44-46	36-37	90	
	85	46-48	46-48	29-30	38-39	34-35	46-48	34-35	38-39	42-43	54-56	38-39	50-52	46-48	34-35	42-43	34-35	85	
	80	43-45	43-45	28	35-37	32-33	43-45	32-33	35-37	39-41	51-53	35-37	47-49	43-45	32-33	39-41	32-33	80	
	75	40-42	40-42	26-27	33-34	30-31	40-42	30-31	33-34	37-38	48-50	33-34	44-46	40-42	30-31	37-38	30-31	75	
	70	38-39	38-39	24-25	31-32	28-29	38-39	28-29	31-32	34-36	44-47	31-32	41-43	38-39	28-29	34-36	28-29	70	
	65	35-37	35-37	22-23	29-30	26-27	35-37	26-27	29-30	32-33	41-43	26-27	38-40	35-37	26-27	32-33	26-27	65	
	60	32-34	32-34	21	26-28	24-25	32-34	24-25	26-28	29-31	38-40	24-25	35-37	32-34	24-25	29-31	24-25	60	
	55	29-31	29-31	19-20	24-25	22-23	29-31	22-23	24-25	27-28	35-37	22-23	32-34	29-31	22-23	27-28	22-23	55	
	50	27-28	27-28	17-18	22-23	20-21	27-28	20-21	22-23	24-26	31-34	20-21	29-31	27-28	20-21	24-26	20-21	50	
	45	24-26	24-26	15-16	20-21	18-19	24-26	18-19	20-21	22-23	28-30	18-19	26-28	24-26	18-19	22-23	18-19	45	
	40	21-23	21-23	14	17-19	16-17	21-23	16-17	17-19	19-21	25-27	16-17	23-25	21-23	16-17	19-21	16-17	40	
	35	18-20	18-20	12-13	15-16	14-15	18-20	14-15	15-16	17-18	22-24	14-15	20-22	18-20	14-15	17-18	14-15	35	
	30	16-17	16-17	10-11	13-14	12-13	16-17	12-13	13-14	14-16	18-21	12-13	17-19	16-17	12-13	14-16	12-13	30	
	25	13-15	13-15	8-9	11-12	10-11	13-15	10-11	11-12	12-13	15-17	10-11	14-16	13-15	10-11	12-13	10-11	25	
	20	11-12	11-12	7	9-10	8-9	11-12	8-9	9-10	10-11	13-14	8-9	12-13	11-12	8-9	10-11	8-9	20	

DATE

Jour Mois Année

NO. SEQ.

COEF. VALIDITÉ ()

RÉSULTATS CONVERTIS

Annexe 5

Objectifs et contenu du cours Transition-Travail (360-701-86)*

Préambule

Le cours a pour but d'amener les femmes à acquérir les connaissances, développer les habiletés et attitudes qui favoriseront l'intégration ou la réintégration professionnelle en apprenant à:

- démystifier le monde du travail en vue de se l'approprier pleinement;
- réinvestir leurs apprentissages dans divers contextes personnels et professionnels et accroître leur mobilité professionnelle;
- s'adapter aux exigences du marché du travail et aux changements familiaux, sociaux et économiques provoqués par leur intégration professionnelle;
- accroître leur autonomie;
- accroître leur compétitivité face au marché du travail;
- actualiser leur potentiel;
- développer leur sens critique.

Afin de recréer les conditions d'exercice d'un emploi à temps plein, il est essentiel de dispenser le cours de façon intensive sur une durée de cinq semaines.

Objectifs

Sous l'angle de la condition féminine, le cours permet d'acquérir les connaissances et de développer les habiletés et attitudes se rattachant à la psychologie, la sociologie et les méthodologies de travail, grâce auxquelles la personne pourra:

a) sur le plan de la psychologie:

- améliorer sa connaissance de soi;
- accroître sa capacité d'affirmation et de réalisation de soi;
- développer ses facultés d'adaptation au travail et d'ouverture au changement;
- améliorer sa capacité à travailler en équipe et développer son habileté à établir des communications et des relations interpersonnelles.

b) sur le plan de la sociologie:

- améliorer sa connaissance de l'ensemble des occupations et en particulier des occupations non-traditionnelles;
- se situer et s'ajuster par rapport à la condition socio-économique des femmes;
- parvenir à synchroniser les réalités famille-travail-éducation;
- amener des changements au niveau des valeurs et des rôles traditionnels.

c) sur le plan des méthodologies de travail:

- structurer la recherche-action, la recherche documentaire et le traitement de l'information recueillie;
- utiliser efficacement la communication orale et écrite;
- appliquer un processus de résolution de problèmes de façon autonome et rigoureuse et favoriser les prises de décision;
- élaborer et évaluer avec rigueur un plan d'action.

Contenu

Notions de connaissance de soi en termes d'intérêts, d'aptitudes, de motivations, de valeurs et de besoins, réflexion sur soi, constitution de bilans personnels et occupation, auto-portrait et journal.

Exercices d'affirmation de soi, composantes de la communication interpersonnelle, techniques de communication interpersonnelle, manifestations d'autonomie: solution de problèmes, prise de décision, autonomie financière.

Adaptation aux conditions d'exercices d'un plein temps: gestion du temps, répartition des tâches quotidiennes et familiales, transport.

Lecture de phénomènes de groupe, styles de participation, évaluation du fonctionnement d'un groupe, expérimentation de techniques et procédures de travail en équipe.

Information sur l'état et l'évolution du marché du travail: les secteurs saturés et non saturés, métiers non-traditionnels, création d'entreprises, conditions de travail, culture du marché du travail. Information sur le système scolaire et les programmes de formation, insistance sur l'importance de la formation en sciences ou en mathématiques pour les femmes.

Droits et place des femmes au travail: droits de la personne, obligations et recours des travailleurs et travailleuses en vertu de la législation du travail. Condition des femmes au travail, préjugés, stéréotypes, harcèlement sexuel, discrimination, temps plein, temps partiel, métiers non-traditionnels, situation économique des femmes, changement des valeurs et des rôles traditionnels.

Techniques de recherche et de traitement de l'information sur soi et sur le marché du travail: cueillette, analyse, évaluation et organisation matérielle de l'information.

Expérimentation des méthodes de recherche d'emploi: curriculum vitae, lettres de présentation, contrats, fichiers d'employeurs, entrevues d'embauche, suivi, relances, stratégies.

Expérimentation des techniques de communication verbale, non verbale et écrite: prise de contact, structure de l'information, clarté des messages, tonalité, vocabulaire, orthographe et grammaire.

Expérimentation d'un processus de résolution de problèmes: cueillette et analyse d'informations, élaboration de solutions possibles, évaluation des solutions, prise de décision.

Techniques d'élaboration et d'évaluation d'un plan d'action à court et long terme: démarche d'auto-évaluation critique, préparation d'un plan d'action, rétro-action de groupe.

Laboratoire

Exercices d'identification des intérêts, aptitudes, motivations, valeurs. Exercices de travail de groupe. Mises en situation et jeux de rôles. Recherche documentaire, recherche-action. Conception et rédaction de curriculum vitae et lettre de présentation. Préparation de bilans et de plans d'action individuels avec rapport et discussion en groupe. Visites individuelles hebdomadaires des secteurs occupationnels: échange et confrontation des informations et expériences en plénière. Simulations d'entrevue d'embauche avec l'apport de personnes-ressources et enregistrement audiovisuel au besoin. Exercices d'auto-évaluation à différentes étapes. Consultations individuelles et de groupe avec un (ou une) responsable de l'orientation et de l'information scolaire et professionnelle.

* Extrait des cahiers de l'enseignement collégial

RÉFÉRENCES

- Appleton, W.S. (1983). Pères et filles. Le complexe d'Electre. De l'importance de l'influence paternelle sur la vie des femmes. Verviers, Belgique: Les nouvelles éditions Marabout.
- Astin, H.S. (1984). The meaning of work in women's lives: A socio-psychological model of career choice and work behavior. The counseling Psychologist, 12, pp. 117-126.
- Aubé, S. (1986). La séparation-individuation dans le développement de la femme adulte. Mémoire présenté à l'École des gradués de l'Université Laval, faculté des Sciences de l'éducation.
- Bachelor, A. (1986). La dépression chez la femme: aspects psychodynamiques et préventifs. Dans de Grâce, G.R. Joshi, P. Les crises de la vie adulte. Montréal: Décarie.
- Bardin, E.S., Nachmann, B., Segal, S.J. (1963). An articulated framework for vocational development. Journal of counseling psychology, 10, pp. 107-117.
- Bardwick, J.M. (1971). Psychology of Women. A study of Bio-Cultural Conflicts. New York: Harper and Row.
- Béland, N. (1987). Que gagnent les femmes à vivre en fonction des autres? Communication présentée à la clinique de counseling et orientation-Québec, Université Laval.
- Bellware, J.A. Therrien, G., Dupont, C., Asselin, L.M., (1982). Étude sur les femmes et le marché du travail. Partie 1 - Méthodologie de l'enquête et histoire occupationnelle des québécoises. Québec, ministère des Affaires sociales, Direction de l'évaluation des programmes, Service des études sociales.
- Bernard, J.L. (1979). L'apprenant adulte. Montréal: La librairie de l'Université de Montréal.
- Blais, C. (1987). 12% des femmes qui étudient sont des femmes au foyer Revue l'éducation générale, déc., pp. 32-34.
- Blau, P.M., Parnes, H.S., Gustad, J.W., Jessor, R., Wilcock, R.C. (1956). Occupational choice: a conceptual framework. Industrial and labor relations review, 9, pp. 531-543.
- Bombardier, D. (1986). Les coûts du féminisme dans Le temps d'y voir. Conférence internationale sur la situation des filles, Montréal: Guérin.
- Bouffard, L. Lapierre, S. Leblanc, Y. Lemaire, R. (1987). La perspective future dans le comportement humain. Revue québécoise de psychologie, 8, (1).
- Boyer, M. (1988). Chômer autrement. Elan formateur, 1 (3), pp. 9-10.
- Branden, N. (1981). The psychology of self-esteem. New York: Bantam books.
- Brillon, M. et Renaud, A. (1986). Psychothérapie et changement de carrière. Dans De Grâce, G.R. et P. Joshi, Les crises de la vie adulte, Montréal: Décarie, éditeur, pp. 189-215.
- Bujold, C. (1972). The role of self-concepts, occupational concepts, and reality considerations in the occupational choice of french-canadian secondary school boys. Thèse de doctorat non-publiée, Teachers College, Columbia University.

Bujold, C. (1980). Signification du travail et valeurs de travail: revue de la littérature canadienne de la langue française. L'orientation professionnelle, 16 (1), pp. 5-47.

Bujold, C. (1987). Choix professionnel et développement de carrière: théories et recherches. Manuscrit soumis pour publication.

C.E.F.A. (1982). Apprendre: une action volontaire et responsable: abrégé. Montréal: édition du Ministère des communications.

Cloutier, R. (1986). Le cycle de la relation parent-enfant dans De Grâce, G.R., Joshi, P. Les crises de la vie adulte. Montréal: Décarie.

Comité de consultation sur la politique familiale (1986). Rapport du comité de la consultation sur la politique familiale. Québec: Secrétariat à la politique familiale.

Conseil du statut de la femme. (1978). Pour les québécoises, égalité et indépendance. Québec: éditeur officiel.

Corbeil, C. Paquet-Deehy, A. Lazure, C. Legault, G. (1983) L'intervention féministe, l'alternative des femmes au sexisme en thérapie. Montréal: Ed. St-Martin.

De Sève, M. (1985). Pour un féminisme libertaire, Montréal: Boréal Express.

Delisle, L. (1977). La femme et sa seconde carrière. Sensibilisation du conseiller à l'orientation de la femme. Québec: ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration.

Delisle, L. (1978). La femme et sa seconde carrière. L'orientation professionnelle, 14 (2), pp. 117-126.

Desmarais, D. (1986). Chômage, travail salarié et vie domestique: esquisse d'une trajectoire sociale dans Desmarais, D. et Grill, P. Les récits de vie - Théorie, méthode et trajectoires types. Montréal: St-Martin.

Dowling, C. (1982). Le complexe de Cendrillon, Paris: Grasset.

Doyle, M. (1983). Conquering Discarded Homemaker Despair. Women and therapy, 2 (4), pp. 69-76.

Dufresne-Tassé, C. (1981). Les tours de main de l'enseignement aux adultes: gastronomie ou fricot? Montréal: Etudes vivantes.

Duguay, C. (1986). Pour une sociologie des rapports hommes-femmes: le lien amoureux dans Les pratiques du féminisme au Québec. Documentation sur la recherche féministe, 15 (4), pp. 47-50.

Dumont, C. (1984). Transition-Travail - Rapport d'évaluation provincial sur la satisfaction des participantes, Québec: Ministère de l'éducation.

Dupont, J.B. (1979). La psychologie des intérêts. Paris: P.U.F.

Duval, M. (1985). Les tâches liées au soin des enfants. Ottawa: ICREP-CRIAW.

Emploi et Immigration Canada. (1985). Au service des femmes, Ottawa.

Fahmy, P. (1978). Une condition nécessaire mais non suffisante du développement personnel L'orientation professionnelle 14, (2), pp. 85-88.

Fahmy, P. (1982). Socialisation des filles et problèmes d'orientation des femmes. L'orientation professionnelle, 18 (1), pp. 41-50.

Fahmy, P. (1983). L'embarras du choix au féminin. L'orientation professionnelle, 19 (2), pp. 22-38.

Fédération des Cégeps. (1982). Vers des politiques institutionnelles d'évaluation - Faire de l'évaluation institutionnelle. Rapport d'un projet mené conjointement par les Collèges et le ministère de l'Éducation. Montréal: Fédération des cégeps.

Fédération des cégeps (1988). Les priorités de la fédération des Cégeps dans une perspective des années 90. Montréal: Fédération des Cégeps.

Fitzgerald, L.F., Betz, N.E. (1983). Issues in the Vocational Psychology of Women dans Handbook of Vocational Psychology - Volume I - Foundations. Edited by Walsh, W.B., Osipow, S.H., Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbourn Associates.

Fitzgerald, L.F. Crites, J.O. (1980). Toward a career psychology of women. What do we know? What do we need to know? Journal of counseling Psychology, 27, pp. 44-62.

Friday, N. (1979). Ma mère, mon miroir. Paris: Laffont.

Friedan, B. (1982). Femmes. Le second souffle. Paris: Hachette.

Gaskell, J. (1986). Young women choose paths to the future, dans Le temps d'y voir. Conférence internationale sur la situation des filles. Montréal: Guérin.

Gelatt, H.B. (1962). Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling. Journal of Counseling Psychology, 9, pp. 240-245.

Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrad, S., Herma, J.C. (1951). Occupational choice. New-York: Columbia University Press.

Ginzberg, E. et coll. (1966) Life styles of educated women. New-York: Columbia University Press.

Ginzberg, E. (1972). Toward a theory of occupational choice: A restatement. Vocational guidance Quarterly, 20, pp. 169-176.

Gould, R.L. (1978). Transformations: Growth and change in Adult Life. New-York: Simon et Schuster.

Groult, F. (1986). Savoir se libérer n'est rien, l'ardu c'est savoir être libre dans Le temps d'y voir. Conférence internationale sur la situation des filles. Montréal: Guérin.

Guay, C. (1978). Comment le changement de rôle chez la femme peut entraîner un ajustement des rôles dans la relation conjugale. L'orientation professionnelle, (2), pp. 137-143.

Guilbert, C. (1986). Choix de carrière et conception du rôle de la femme, dans Le temps d'y voir. Conférence internationale sur la situation des filles. Montréal: Guérin.

Guyon, L. Simard, R. Nadeau, L. (1981). Va te faire soigner, t'es malade! Montréal: Stanké.

Guyon, L. (1986). Des femmes d'aujourd'hui aux femmes de demain, dans Le temps d'y voir. Conférence internationale sur la situation des filles. Montréal: Guérin.

- Hackett, G., Betz, N.E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. Journal of vocational behavior, 18, pp. 326-339.
- Hamachek, D.E. (1971). Encounter With The Self. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Harren, V.A. (1979). A model of career decision making of college students. Journal of vocational behavior, 14, pp. 119-133.
- Havighurst, R.J. (1952). Developmental tasks and education (2^e édition). New-York: David McKay Company, Inc.
- Havighurst, R.J. (1964). Youth in exploration and man emergent. Dans Borow, Henry, Man in a world at work. Boston: Houghton Mifflin Company, pp. 215-236.
- Havighurst, R.J. (1972). Developmental tasks and education. (3^e édition). New-York: David McKay Company, Inc.
- Hershenson, D.B., Roth, R.M. (1966). A decisional process model of vocational development. Journal of Counseling Psychology, 13, pp. 368-370.
- Hilton, T.L. (1962). Career decision-making. Journal of Counseling Psychology, 9, pp. 291-298.
- Holland, J.L. (1964). Major programs of research on vocational behavior. Dans Borow, Henry, Man in a world at work. Boston: Houghton Mifflin Company, pp. 259-284.
- Horner, A. (1978). Being and loving. New-York: Schocken Books.
- Jourard, S. M. (1974). La transparence de soi. Québec: Les éditions Saint-Yves.
- Kaldor, D.R., Zytowski, D.G. (1969). A maximizing model of occupational decision-making. Personnel and guidance Journal, 47, pp. 781-788.
- Kimball, M.M. (1978). Returning to work or School: Women's Career Choices. Université Simon Fraser.
- L'Ecuyer, R. (1978). Le concept de soi. Paris: P.U.F.
- Laberge, M. (1986). Avons-nous besoin d'héroïnes? dans Le temps d'y voir - Conférence internationale sur la situation des filles. Montréal: Guérin.
- Lafortune, L. et coll. (1986). Femmes et mathématiques. Montréal: Ed. du remue-ménage.
- Landry, L. (1978). Les sources de discrimination des sexes en counseling. Essai de maîtrise. Québec: Université Laval.
- Langlais, N. (1978). Comment le sentiment de culpabilité restreint la femme dans son développement vocationnel. L'orientation professionnelle, 14 (2), pp. 127-136.
- Law, B. (1982). Vers une interaction communautaire, Connat 2, Analyse et développement, Professions et carrières, Ottawa, Emploi et Immigration Canada.
- Lemaire, R. (1985). Chômage et temporalité. Communication présentée au VIII^e congrès de la Société québécoise pour la recherche en psychologie. Montréal.

Leonard, L.S. (1982). The wounded woman. healing the father - daughter relationship. Athens, Ohio: Swallow Press.

Levinson, D.J. (1978). The seasons of a man's life. New-York: Alfred A. Knopf.

Levy-Leboyer, C. (1986). Conséquences psychologiques du chômage des jeunes. In De Grâce, J.R. et P. Joshi, Les crises de la vie adulte, Montréal: Décarie, éditeur, pp. 169-175.

Limoges, J. Lemaire, R. Dodier, F. (1987). Trouver son travail. Montréal: CIM et Fides.

Manuele, C.A. (1983). The development of a measure to assess Vocational Maturity in Adults with Delayed Career Development. Journal of Vocational Behavior, 23 (1), pp. 45-63.

Manuele, C.A. (1984). Modifying Vocational Maturity in Adults with Delayed Career Development: A Life Skills Approach. The Vocational Guidance Quarterly, 33 (2), pp. 101-112.

Marecek, J. Frash, C. (1977). Locus of control and college women's role expectations, Journal of counseling psychology, pp. 132-136.

Martin, C. Turbide, S., Bordeleau, T. (1987). Transition-Travail collégial - Guide de Formation. Document de travail distribué aux responsables des CEGEPS qui offrent ce programme.

Maslow, A. (1970). Motivation and personality. New-York: Harper and Row.

McNeil, J.D. (1986). Les adolescentes d'aujourd'hui face aux emplois d'avenir dans Le temps d'y voir - Conférence internationale sur la situation des filles. Montréal: Guérin.

Messier, S. (1984). Les femmes, ça compte. Gouvernement du Québec: Direction générale des publications gouvernementales du ministère des Communications.

Mitscherlich-Nielsen, M. (1986). On the psychosocial situation of women dans Le temps d'y voir - Conférence internationale sur la situation des filles. Montréal: Guérin.

Morgan, J. (1983). Les femmes et la santé mentale dans Joshi, P. De Grâce, G.R. et coll. Conceptions contemporaines de la santé mentale. Montréal: Décarie.

Morin, M. Marinier, N. (1984). L'instinct maternel apprivoisé - La clé d'un maternage plus heureux. Montréal: Stanké.

Mura R, Cloutier R, Kimball, M. (1986). Les filles et les sciences dans Le temps d'y voir. Conférence internationale sur la situation des filles. Montréal: Guérin.

Nadeau, J.G. et coll. (1975). Le Collège: Rapport sur l'état et les besoins de l'enseignement collégial. Bibliothèque nationale du Québec.

Nuttin, J.R. (1967). Adaptation et motivation humaine. Dans Bresson, F. Marx C.H. Meyer, F. Nuttin, J.R. Osterrieth, P.A. et Piaget, J. Les processus d'adaptation. Paris, P.U.F.

Nuttin, J. (1980). Motivation et perspectives d'avenir. Louvain: Presses Universitaires de Louvain.

Nuttin, J. (1985). Théorie de la motivation humaine: du besoin au projet d'action, Paris: P.U.F.

- Osipow, S.H. (1973). Theories of Career Development. (Second Edition) New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Pearson, M. (1979). Le retour: une étude sur les femmes qui réintègrent le marché du travail, Ottawa: CCCSF.
- Peavy, R.V. (1984). Le counseling des adultes en vue de la prise de décisions. Montréal: Institut de recherches psychologiques.
- Pietrofesa, J. Splete, H. (1975). Career development, theory and research. New-York: Grune et Stratton ed..
- Proulx, M. (1978). Cinq millions de femmes - Une étude de la femme canadienne au foyer. Ottawa: CCCSF.
- Psathas, G. (1968). Toward a theory of occupational choice for women. Sociology and Social Research, 52, pp. 253-268.
- Rapoport, R. et Rapoport, R. (1973). Une famille. Deux carrières. Paris: Denoël/Gonthier.
- Raymond, N. (1986). Mon vécu à Transition-Travail. Québec: les éditions du Richelieu Ltée.
- Rémillard, R., Tesnière, M.O. (1988). Données sur la clientèle des programmes Transition-Travail et Initiation aux métiers non traditionnels, Québec: Direction de l'évaluation et de la Statistique, Ministère de la Main-d'oeuvre et de la sécurité du revenu.
- Riverin-Simard, D. (1980). Développement vocationnel de l'adulte: vers un modèle en escalier. Revue des Sciences de l'Education, 6, pp. 325-349.
- Riverin-Simard, D. (1984). Étapes de vie au travail. Montréal: Editions Saint-Martin.
- Roe, A. (1957). Early determinants of vocational choice. Journal of Counseling Psychology, 4, pp. 212-217.
- Rogers, C.R. (1976). Le développement de la personne. Montréal: Bordas Dunod.
- Rogers, N. (1987). Emergence du féminin - Dix années de Transition au mitan de la vie. Chicoutimi: Gaétan Morin.
- Rosenberg, M. (1979). Concerning The Self. New York: Basic Books.
- Rotter, J.B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. Psychol. Monographs, 80 (1).
- Saint-Arnaud, Y. (1983). Devenir autonome. Montréal: Le jour.
- Saint-Cyr, J. (1978). Les femmes se retrouvent à l'université en plus fort pourcentage dans les secteurs dits féminins: interrogations. L'orientation professionnelle, 14 (2), pp. 150-161.
- Saint-Louis, S. (1981). Identification d'un modèle de mesure de la maturité vocationnelle chez les étudiants du collégial. Direction générale de l'enseignement collégial, ministère de l'Education, gouvernement du Québec.

Saint-Louis, S., Vigneault, M. (1982). Questionnaire d'identification de perceptions individu-environnement (Q.I.P.I.E.) pour les étudiants du 2^e cycle secondaire et du collégial. Direction générale de l'enseignement collégial. Ministère de l'éducation, Gouvernement du Québec.

Sansregret, M. (1983) La reconnaissance des acquis expérientiels des femmes aux Etats-Unis. Ottawa: Bibliothèque nationale du Québec.

Schain, W. S. (1980). Frontiers of radiation therapy and oncology. San Francisco, Californie: Jerome M. Vaeth ed.

Serre, F., Vallières, S. (1984). Pour une approche globale de l'apprentissage adulte dans Enseigner et enseigner aux adultes - Textes et comptes rendus du colloque tenu le 1^{er} juin 1984 au Collège Marie Victorin. Québec: Bibliothèque nationale du Québec.

Sheehy, G. (1977). Passages: les crises prévisibles de l'âge adulte. Montréal: Editions Select.

Simard, L. (1978). La situation de la femme qui retourne au marché du travail. L'orientation professionnelle, 14 (2), pp. 144-148.

Solar, C. (1985). Le caractère masculin de l'orientation, Revue des sciences de l'éducation, XI (2) pp. 277-294.

Spain, A. (1986). La crise psychologique vécue lors d'une première maternité et sa résolution dans deGrâce, G.R., Joshi, P. Les crises de la vie adulte. Montréal: Décarie éditeur.

Spain, A., Bédard, L. (1982). La maternité: phénomène fantôme dans l'orientation. L'orientation professionnelle, 18, (1), p. 51.

Spain, A., Bédard, L., Paquet, F. (1983). L'orientation des femmes: choix de carrière ou choix de vie. L'orientation professionnelle, 19 (1).

Spain, A., Bédard, L. (1986). Devenir parents: les motivations et la décision de femmes québécoises et de leur conjoint. L'orientation professionnelle, 21 (3), pp. 48-69.

Spain, A., Bédard, L. (1987). Les aspects professionnels et le moment d'une première maternité. Revue des sciences de l'éducation, XI (1), pp. 69-84.

Spain, A., Bédard, L. (1987). Les stratégies d'actualisation vocationnelle ou familiale. Communication présentée au Congrès annuel de la C.P.C.C.O.Q., Rimouski.

Super, D.E. (1953). A theory of vocational development. American Psychologist, 8, pp. 185-190.

Super, D.E. (1957). The psychology of careers. New-York: Harper & Row.

Super, D.E. (1964). La psychologie des intérêts. Paris: P.U.F.

Super, D.E. (1974). Career counseling in a industrial society. Canadian Counselor, 8, pp. 218-232.

Super, D.E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, 16, pp. 282-298.

Super, D.E., et coll. (1963). Career development: self-concept theory. New York: College Entrance Examination Board.

Therrien, R., Coulombe-Joly, L. (1984) Rapport de l'AFEAS sur la situation des femmes au foyer. Saint-Laurent: Boréal Express.

Thoresen, C.E., Mehrens, W.A. (1967). Decision theory and vocational counseling: Important concepts and questions. Personnel and guidance Journal, 46, pp. 165-172.

Tiedeman, D.V. O'Hara, R.P. (1963). Career development: choice and adjustment. New York: College Entrance Examination Board.

Tiedeman, D.V., Miller-Tiedeman, A. (1984). Career decision-making: An individualistic perspective. Dans Brown, Duane, Brooks, Linda et coll. Career choice and development. San Francisco: Jossey-Boss Publishers, pp. 281-310.

Toffler, A. (1980). La troisième vague. Paris: De Noel.

Vandelac, L., Belisle, D., Gauthier, A., Pinard, Y. (1985). Du travail et de l'amour. Les dessous de la production domestique. Montréal: Editions Saint-Martin.

Wylie, R.C. (1961). The self-concept. A critical survey of pertinent research literature. University of Nebraska Press.

Wylie, R.C. (1974). The self-concept. Volume two. Theory and research on selected topics. University of Nebraska Press.

Williams, J.H. (1983). Psychology of Women - Behavior in a Biosocial Context. New-York: W.W. Norton Co.

Zytowsky, D.G. (1969). toward a theory of career development for women. Personnel and guidance Journal, 47, pp. 660-664.