Document généré le 19 fév. 2025 11:37

Recherches féministes

Conception révisée du développement de carrière au féminin

Armelle Spain, Lucille Bédard et Lucie Paiement

Volume 11, numéro 1, 1998

Éducation et émancipation

URI : https://id.erudit.org/iderudit/057969ar
DOI : https://doi.org/10.7202/057969ar

Aller au sommaire du numéro

Éditeur(s)

Revue Recherches féministes

ISSN

0838-4479 (imprimé)
1705-9240 (numérique)

Découvrir la revue

Citer cet article

Spain, A., Bédard, L. & Paiement, L. (1998). Conception révisée du développement de carrière au féminin. *Recherches féministes*, *11*(1), 95–109. https://doi.org/10.7202/057969ar

Résumé de l'article

Malgré la présence accrue et diversifiée des femmes sur le marché de l'emploi et les préoccupations professionnelles qu'elles manifestent, les services d'orientation et d'aide au cheminement de carrière leur offrent souvent des actions s'appuyant surtout sur des compréhensions masculines. Apparaît donc la nécessité d'élaborer des modèles théoriques et des programmes d'action correspondant aux besoins des femmes, aux enjeux réels auxquels elles doivent faire face et aux moyens qu'elles utilisent à cet égard. Cette priorité anime les recherches des auteures depuis plus de quinze ans et a mené à une conceptualisation s'articulant autour de trois éléments théoriques : la dimension relationnelle, la perspective globale de vie et la singularité des trajectoires. Dans cet article, les auteures présentent une synthèse des résultats sous deux volets : le premier, sur le plan fondamental, précise la nature et le rôle de la dimension relationnelle dans le développement de carrière des femmes; le second, sur le plan de la recherche appliquée, aborde la description et l'évaluation d'une action éducative en matière d'orientation, *Devenir*, axée sur ces fondements théoriques. Enfin, les limites et les contributions de ces travaux sont soulignées.

Tous droits réservés © Recherches féministes, Université Laval, 1998

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Conception révisée du développement de carrière au féminin

Armelle Spain, Lucille Bédard et Lucie Paiement

Pourquoi une conception révisée du développement de carrière au féminin dans le champ de l'orientation professionnelle? Y a-t-il nécessité et urgence? Si oui, quelles seraient les assises et les retombées d'une telle conception? Et enfin, quelles incidences aurait-elle sur une visée féministe de l'éducation?

Pour répondre à ces questions, quelques données contextuelles et historiques seront d'abord apportées afin de circonscrire la problématique du développement de carrière féminin en la situant dans de nouveaux courants de pensée en psychologie, issus d'études auprès des femmes, tout en déplorant l'absence de théories du choix professionnel et de développement de carrière prenant en considération leurs manières d'être et de faire. Puis, seront mentionnés les objectifs et la méthode de nos recherches qui se sont échelonnées sur une vingtaine d'années. Nous présenterons ensuite une synthèse des résultats comportant deux volets : le premier, sur le plan fondamental, nous entraînera vers une compréhension élargie, enrichie et plus précise de la nature et du rôle de la dimension relationnelle dans le développement de carrière des femmes; le second, sur le plan de la recherche appliquée, abordera la description, l'évaluation et les conséquences d'une intervention éducative en matière d'orientation axée sur les fondements théoriques vus précédemment. Enfin, nous conclurons sur les limites et les contributions de nos recherches à l'accroissement des savoirs sur le développement professionnel féminin d'un point de vue psychologique, une des perspectives fondamentales dans le champ des recherches et des pratiques en sciences de l'orientation.

La participation des femmes à la société nord-américaine s'est profondément modifiée depuis quelques décennies. Un changement des plus manifestes s'observe par leur participation accrue au marché du travail (Motard et Tardieu 1990; Kempeneers 1992). Cependant, cette forte participation ne semble pas les amener à adopter un comportement professionnel conforme à celui qui existait auparavant dans notre société.

Rappelons qu'historiquement l'orientation s'est développée en fonction de la population à qui elle répondait le plus souvent, c'est-à-dire principalement des hommes. Les théories et les outils d'intervention ont à l'origine été conçus en tenant compte des besoins de ce groupe. Or, malgré la présence accrue des femmes sur le marché du travail et leurs comportements propres en ce qui concerne le volet professionnel de leur vie (Faltermaier 1992; White, Cox et Cooper 1992; Stoltz-Loike 1993; Crozier 1996), les pratiques en matière d'orientation n'ont que trop peu changé! Bien sûr, des recherches ont été poursuivies et ont toujours cours sur l'orientation des filles, des pratiques sexistes ont été dénoncées, des actions nouvelles ont été réalisées,

nommément pour les carrières dans les secteurs non traditionnels. Cependant, lorsqu'elle est comparée au modèle masculin, l'histoire vocationnelle des femmes se démarque si bien qu'elles paraissent encore spéciales, voire immatures et déviantes, et, malheureusement, elles se sentent souvent elles-mêmes «hors norme». On remarque alors que le cheminement de carrière des femmes se caractérise surtout par ce qu'il n'est pas, comparé au modèle masculin. *Cette situation dépeint, d'une part, l'absence d'une théorie* suffisamment éclairante et d'une pratique d'orientation appropriée pour tenir compte de l'expérience féminine (Bujold dans Spain, Hamel et Bédard 1994a) et, d'autre part, un nombre important de femmes requérant des services d'aide adaptés à leur réalité. Il devenait donc urgent de recueillir le témoignage des principales intéressées, car seules les femmes peuvent dire la manière dont s'inscrit leur vie professionnelle dans un contexte de travail où la compréhension du développement de carrière est encore fondée principalement sur l'expérience masculine (Collin et Young 1992). C'est dans cette optique que nous avons choisi de faire porter nos recherches exclusivement sur l'expérience des femmes.

Déjà, au début des années 80, notre analyse critique des théories du développement de carrière nous a amenées à affirmer que, pour les filles, l'orientation est davantage un «choix de vie» plutôt qu'un strict choix professionnel et qu'en ce domaine la maternité avait jusqu'alors été occultée (Spain, Bédard et Paquet 1983; Spain et Bédard 1982). En effet, les filles ne choisissaient pas uniquement un métier ou une profession en fonction de leurs intérêts, aptitudes et valeurs de travail, mais elles considéraient aussi, dans de nombreux cas, la maternité souhaitée. Puis, nous avions énoncé au terme d'une recherche sur la carrière et la maternité (Spain et Bédard 1987) que les femmes orchestrent leurs différentes sphères d'activité, telles la carrière, les amours, les amitiés et la maternité, donc la vie professionnelle, la vie familiale et la vie sociale, *en fonction des liens qui les unissent aux personnes qui leur sont* importantes (Spain et Bédard 1991; Spain, Hamel et Bédard 1991). Ces résultats ont mis en évidence l'aspect central de l'identité et, plus précisément, le caractère fondamental de la «dimension relationnelle» dans le développement des femmes. Mais qu'est donc cette dimension relationnelle?

Précisons qu'en marge de nos travaux la psychologie s'est enrichie de ce concept de dimension relationnelle qui se traduit succinctement par le souci de créer et de maintenir des liens avec des personnes significatives (Caffarella et Olson 1993; Enns 1991; Genero *et al.* 1990, 1992). Ainsi, l'universalité des théories psychologiques classiques du développement identitaire indiquant que la croissance s'inscrit dans un mouvement vers la séparation et l'autonomie a été mise en doute parce que celles-ci ne reflètent pas de façon appropriée l'expérience des femmes. Les recherches ont plutôt abouti à l'évidence que ces dernières évoluent davantage dans les liens et que le principe moteur de leur développement est fondé dans la relation. Ces liens conditionnent le développement de leur identité (Giordano 1995; Josselson 1987; Miller 1986; Jordan 1986; Jordan *et al.* 1991), de leur sens moral (Gilligan 1982) et de leur manière d'apprendre (Belenky *et al.* 1986). L'évolution d'un très grand nombre de femmes est donc empreinte de la dimension relationnelle et balisée par l'interdépendance plutôt que guidée vers un but de séparation (Spain et Hamel 1996).

Ce courant de pensée reflétant la voie différente qu'empruntent les femmes dans leur évolution remet aussi en question les théories du choix professionnel et du développement de carrière. En effet, les spécialistes de l'orientation savent combien l'identité professionnelle est intimement liée à l'identité personnelle, car, d'une part, faire un choix de carrière constitue un acte de révélation de soi et, d'autre part, cette décision comporte une fonction évolutive. Or, selon les théories classiques, l'intégration à la vie professionnelle est considérée comme une tâche développementale ayant comme préalable l'autonomie et la séparation! Une lecture plus juste du développement de carrière des femmes s'imposait donc. Si le cheminement des femmes est abordé sans comparaison, l'ouverture se crée pour mieux le comprendre et pour en découvrir les caractéristiques (Spain et Hamel 1995).

C'est ainsi qu'à l'instar de celle d'autres chercheuses et chercheurs (Cook 1991; Gallos 1989; Marshall 1989; Powell et Mainiero 1992), nos recherches (Spain et Bédard 1991; Spain et Hamel 1994) montrent que les cheminements de carrière des femmes sont façonnés différemment par la dimension relationnelle en ce sens qu'ils ne sont pas forcément linéaires, ni orientés vers le succès à tout prix, ni un simple cumul du mariage, des enfants et du travail. Des notions inhérentes au domaine de la vie professionnelle prennent de nouvelles significations à la lumière du développement en relation[1].

Objectifs et méthode de recherche

Dans ce contexte, étudier la vie professionnelle des femmes, à partir de leurs perceptions et sous l'éclairage prometteur de la dimension relationnelle, devenait primordial. Les résultats d'une recherche[2] ciblant les jeunes femmes âgées de 16 à 26 ans révélaient l'aspect fondamental de la dimension relationnelle dans la conception de leurs projets de vie (Spain, Hamel et Bédard 1994a, 1994b). Ces résultats indiquaient la nécessité de revoir l'ensemble de leur cheminement de carrière à travers cette lentille. Alors, en considérant le manque de connaissance sur un cheminement de carrière marqué par les liens et l'attachement selon un modèle de développement en relation et en considérant les répercussions possibles qu'auraient ces connaissances en ce qui a trait au bien-être des femmes et à leur réalisation au travail, nous avons entrepris une recherche[3] plus vaste ayant comme objectif principal de contribuer à l'établissement de bases théoriques du cheminement de carrière féminin sous l'éclairage de la dimension relationnelle.

Afin de circonscrire le cheminement de carrière des femmes et pour décrire les enjeux avec lesquels elles se disent aux prises dans leur planification ou au cours de leur vie en tenant compte de la diversité des scénarios, un schéma de recherche pré-expérimental a été retenu (Campbell et Stanley 1963).

---

1. L'expression «développement en relation», tel qu'expliqué dans le texte, fait référence à un courant en psychologie du développement de l'identité où celui-ci procède par l'évolution des liens plutôt que par la séparation (voir Spain et Hamel 1996).
2. Cette recherche triennale couvrant la période de 1990 à 1993 à été financée par la Fondation canadienne d'orientation et de consultation, le Développement des ressources humaines du Canada et l'Université Laval.
3. Cette recherche triennale couvrant la période de 1993 à 1996 a été financée par le Fonds pour la formation des chercheurs et l'aide à la recherche du Gouvernement du Québec, et le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.

Précisément, la complexité des phénomènes à observer et les visées exploratoire et descriptive appelaient une démarche scientifique de nature qualitative[4].

Des femmes âgées de 16 à 47 ans constituaient la population de ces deux recherches. Dans le premier cas, dix jeunes femmes âgées de 16 à 26 ans, chacune correspondant à une catégorie établie dans l'échantillon théorique par unité type (Chauchat 1985) ont été rencontrées pour dix entrevues semi-structurées d'environ une heure et demie. Dans le second cas, 30 femmes âgées de 16 à 47 ans ont composé l'échantillon conforme à la même méthode retenue de l'unité type. Parmi celles-ci, il y avait des femmes aux études (formation initiale et retour aux études) et des travailleuses à temps plein. Elles avaient terminé des études secondaires, collégiales ou universitaires; elles avaient un conjoint, étaient célibataires ou étaient divorcées et, enfin, elles étaient avec ou sans enfant. La collecte des données s'est effectuée au moyen de deux entrevues individuelles d'une heure et demie chacune, semi-structurées (Daunais 1984) et semi-dirigées (Deslauriers 1991) enregistrées et retranscrites intégralement. Les thèmes du guide d'entrevue étaient l'identité, la dimension relationnelle et les projets d'avenir ou la carrière. Les données ont été soumises à une analyse qualitative rigoureuse et systématique dont les cinq étapes avaient été mises au point par notre équipe (Spain et Hamel 1991). Il s'agit d'une analyse descriptive dont les éléments proviennent des données elles-mêmes, se distinguant ainsi d'une analyse de contenu pour laquelle une grille préalable est élaborée.

Résultats

Enrichissement du concept de la dimension relationnelle

Comme nous l'avons vu précédemment, nos recherches s'appuient maintenant sur un corpus théorique qui intègre aux conceptions psychologiques du développement de la personne l'expérience telle qu'elle est relatée par des femmes. Selon ce cadre de référence, la dimension relationnelle apparaît être un principe actif à travers lequel l'identité féminine se construit. En effet, un grand nombre de femmes évoluent davantage dans la poursuite d'une relation d'interdépendance avec des personnes significatives de leur entourage plutôt que dans une visée de séparation d'avec les autres. Ce développement en relation repose sur la préoccupation d'établir et de maintenir des liens dans toute leur complexité et sur la présence d'un échange mutuel fait d'empathie sans renoncement à soi et en constante transformation. Vivre de telles relations contribue à la croissance de chacune et de chacun. Comment cette vision du développement identitaire féminin s'inscrit-elle dans le développement de carrière des femmes? Nos plus récents travaux se sont centrés sur cette question et ont permis à la fois d'enrichir le concept de la dimension relationnelle et de préciser davantage son rôle dans le cheminement de carrière des femmes.

4. Pour de plus amples renseignements sur les fondements épistémologiques des modèles de recherche qualitative sur lesquels s'appuient nos recherches, voir Riverin-Simard, Spain et Michaud (1997).

Une synthèse de nos résultats, largement exposés dans nos travaux mentionnés plus haut, montre d'abord l'importance que les femmes interrogées accordent à la réalisation d'elles-mêmes à travers leur vie professionnelle. Elle met également en évidence que non seulement la dimension relationnelle joue un rôle déterminant dans cette perspective, mais qu'elle est à l'origine de leur façon particulière d'envisager la carrière. Pour illustrer ce qu'englobe la dimension relationnelle, clé du cheminement de carrière au féminin, voici quelques extraits des témoignages recueillis :

> [Je voulais] aller de l'avant... connaître autre chose... connaître mes capacités. J'investissais 15, 16 et même 17 heures par jour, je devais quand même consulter au point de vue familial [obtenir l'accord de son conjoint et des enfants] car le temps que j'étais au travail, je n'étais disponible pour personne d'autre. (46 ans)
>
> Faire mon bac pour moi, c'était atteindre un niveau de scolarité intéressant dans le sens que les ouvertures de postes étaient plus grandes, les rémunérations aussi... [J'ai dû tenir compte] de mon ami et de ma mère. Mon ami me pressait d'aller vivre en appartement avec lui, mais je lui ai dit non. Je suis certaine que cela m'aurait nui... Ma mère travaillait fort et je sentais que je lui faisais plaisir en prenant cette décision. (33 ans)
>
> [Il y avait] l'aspect financier à améliorer... mon identité que j'allais chercher en faisant mes études. Je voulais me réaliser moi... J'ai dû parler avec mes enfants, demander leur aide... (45 ans)
>
> Si je suis ici aujourd'hui, je dirais qu'à prime abord ça a été motivé par ma fille. Je me dis : n'oublie jamais que c'est toi qui donne l'exemple à ta fille... et faire ma maîtrise lui donnerait peut-être la chance de faire un doctorat. (26 ans)
>
> Ma décision était franche et nette, c'est ça que je voulais faire et je voulais m'y attarder sérieusement et profondément... J'ai dû déménager... couper les liens avec la famille et la ville, j'ai trouvé ça un peu difficile... (36 ans)
>
> Je devais aussi tenir compte de la personne qui allait me recevoir [mon éventuel patron]. Il fallait que je sache si je m'entendrais bien avec lui. (22 ans)

Ainsi, ces femmes ne peuvent se projeter dans une vie professionnelle cloisonnée sans tenir compte de leurs autres sphères d'activité où la présence de relations significatives colorent et même influent largement sur leur choix de carrière. Elles ne peuvent davantage avancer dans leur cheminement de carrière en ignorant la dimension relationnelle présente au sein même de leur vie au travail. Le regard nécessaire qu'elles posent sur leurs préoccupations relationnelles pour orienter leurs décisions professionnelles entraîne deux caractéristiques apparaissant dans leur développement de carrière : il se fait selon une perspective globale de l'existence et il présente une trajectoire non linéaire qui est propre à chacune.

Une analyse approfondie et articulée de l'ensemble des témoignages des participantes a conduit à une meilleure compréhension de la dimension relationnelle. Elle s'avère plus complexe et riche de sens et ne peut être comprise seulement en matière de relations significatives actuelles, concrètes et tangibles, pas plus qu'elle ne concerne uniquement la nécessité de préserver ces liens importants. Il s'agit davantage d'un état de rapports aux autres où ce qui est important et révélateur pour soi n'est pas tant l'identité de l'autre, mais ce qui est placé et trouvé dans la relation à l'autre devenue significative et porteuse de développement. Seule la personne qui en fait l'expérience peut déterminer la nature de ce lien et l'influence particulière qu'il peut avoir sur sa vie. Dans le cadre de ces rapports, la personne peut vouloir privilégier les liens en cause, ou simplement les maintenir, s'en distancier, s'y opposer, s'en démarquer, ou les rompre, mais, de toute façon, elle ne peut se définir sans cette relation aux autres. Celle-ci peut l'amener à se remettre en question tout autant dans sa vie personnelle que dans sa vie professionnelle. De plus, la dimension relationnelle n'est pas statique. Au contraire, elle obéit au mouvement du processus évolutif de la personne auquel elle contribue. Si sa présence apparaît constante, du moins dans le cheminement de carrière de ces femmes, la manière dont elle se manifeste et les effets qu'elle entraîne dans les orientations professionnelles se transforment avec le temps.

Il importe, par ailleurs, de saisir que la dimension relationnelle n'est pas comprise dans une dynamique de cause à effet mais plutôt dans l'appréhension du pouvoir de développement qu'elle recèle. En présence de liens significatifs d'origine familiale, amicale ou professionnelle qui correspondent ou s'opposent au mouvement de croissance, chaque individu réagit différemment, mais en aucun cas cette dimension relationnelle n'est étrangère à la direction que la personne donne à sa vie professionnelle.

Dans la même foulée où la dimension relationnelle s'impose comme un aspect incontournable de la vie professionnelle de nos participantes, l'interaction des différentes sphères d'activité de leur vie ne peut être ignorée. Elle pourrait même en être indissociable. Puisque les témoignages montrent que leur développement en relation est empreint de rapports d'interdépendance, comment, par ailleurs, ces femmes pourraient-elles segmenter leur vie sans restreindre sinon compromettre cette évolution? Nous avons observé que la vie professionnelle n'occupe pas une place étanche dans la vie de ces femmes. Bien au contraire, parfois elle domine les autres zones d'occupation, parfois elle leur est assujettie, mais les femmes interrogées ne se sont jamais montrées enfermées dans une vie professionnelle imperméable à toute autre préoccupation.

D'une part, plusieurs éléments issus d'autres sphères d'activité comme celles liées à la vie amoureuse, familiale ou sociale interviennent pour contribuer à donner une direction nouvelle à la trajectoire professionnelle. Dans cette perspective, ceux auxquels les participantes se réfèrent le plus fréquemment concernent la rencontre du conjoint, le mariage ou l'aménagement avec celui-ci, une séparation ou un divorce, la naissance des enfants, l'autonomie plus grande des enfants qui coïncide souvent avec leur entrée à l'école, un déménagement dû au transfert du conjoint, ou un désir de rupture avec le milieu d'origine. Ces événements entraînaient d'abord et avant tout un nouveau partage de

l'investissement d'énergie entre les différentes sphères d'activité, y compris celui attribué à la carrière, parfois à la hausse, parfois à la baisse.

D'autre part, dans l'arrangement des diverses sphères d'activité, il arrive que les choix professionnels imposent une manière particulière d'agir sur d'autres plans. En effet, des participantes adaptent leur vie amoureuse, familiale ou sociale aux exigences de leur cheminement de carrière. Par exemple, le retrait de relations amoureuses ou amicales ou encore le report d'une maternité souhaitée s'avère nécessaire aux yeux de certaines afin de poursuivre avec plus de disponibilité un but professionnel fixé. Parfois cette situation s'étend sur une période donnée, parfois elle fait partie d'un mode de vie et est présente de façon plus continue dans le parcours professionnel d'une personne.

Par ailleurs, lorsqu'elles ont eu à relater les motivations et le contexte d'une décision d'ordre professionnel prise antérieurement, la majorité des femmes interrogées ont témoigné de la présence importante et inévitable des préoccupations relationnelles dans les enjeux de cette décision. Leurs propos soulignaient même la multiplicité des formes que peut prendre la dimension relationnelle lorsque ces femmes ont à évaluer une situation qui les engage personnellement quant à leur plan de carrière. Il peut s'agir d'un lien tout aussi bien de parenté ou d'amitié que de responsabilité ou d'autorité qui soit en cause.

De façon générale, tous les éléments signalés par les participantes concernant le rapport entre la sphère professionnelle et les autres sphères d'activité sont associés à des liens qu'elles ont entretenus, entretiennent actuellement ou souhaitent entretenir avec des personnes importantes. Inscrites dans le passé, le présent ou le futur, la présence comme l'absence de ces liens transforment leur expérience. En d'autres termes, la dimension relationnelle ne peut se définir de manière restreinte comme une notion insérée dans le temps dont l'importance serait seulement ponctuelle et tributaire des significations affectives des liens du moment. Il s'agirait davantage d'un aspect dynamique permanent de l'être profondément perméable aux significations des rapports avec autrui. Et certains de ces rapports deviennent particulièrement porteurs de sens et, par conséquent, déterminants dans la vie des personnes visées. Bref, lorsque les participantes évoquent leur vie professionnelle, elles ne peuvent se soustraire à une perspective globale où toutes les sphères d'activité interagissent par l'entremise de la dimension relationnelle.

Le discours de ces femmes à l'égard de l'ensemble des sphères d'activité de leur vie et des rapports qu'elles établissent entre ces sphères met particulièrement en évidence le mouvement constant qui leur apparaît nécessaire dans leur poursuite de sens et d'intégrité. De plus, la présence inéluctable des préoccupations relationnelles dans les motivations et dans les enjeux d'une décision d'ordre professionnel se reflète très souvent dans un réalignement du cheminement de carrière. Les modifications de la trajectoire professionnelle imprégnées de telles préoccupations pourraient donner l'image d'une vie au travail inconsistante, associée à une attitude de dilettante quant à la carrière. Comme si peu d'intérêt était accordé à la poursuite de buts professionnels objectifs en accord avec une conception plus rigoureuse et linéaire d'une carrière accomplie. Comme s'il y avait une absence de convergence et qu'il régnait une sorte de confusion dans le cheminement de carrière. Or, c'est précisément la dimension relationnelle qui donne un sens au mouvement poursuivi et sert d'élément de continuité et de solidité dans

l'engagement professionnel, car la carrière occupe une place essentielle dans la vie de toutes les femmes interrogées. Dans cette perspective, les préoccupations relationnelles traversent la carrière pour y inscrire une constante riche de significations susceptible de contribuer à l'accomplissement de soi.

Ces femmes s'obligent à une adaptation continue en prenant en considération les liens significatifs présents ou absents ainsi que leurs conséquences sur le déroulement de la vie professionnelle. En effet, elles doivent constamment réévaluer la part d'énergie nécessaire à l'accomplissement d'elles-mêmes à travers les différentes sphères d'activité qui occupent leur espace vital, et cela, en prêtant le flanc aux risques inhérents à une telle manière d'être sur le plan de leur carrière. De sorte qu'un mouvement inévitable s'inscrit au cœur même du parcours professionnel. Dans ce contexte, la trajectoire ne peut être que sinueuse et singulière, car la dimension relationnelle, dans son aspect fondamentalement individuel, ne peut que dessiner un tracé particulier pour chacune.

Création d'une intervention en orientation axée sur la dimension relationnelle

Notre synthèse des résultats de recherche qui présente une conception renouvelée du développement de carrière des femmes nécessite également l'élaboration d'une intervention appropriée en orientation qui tiendrait compte de la singularité de chaque trajectoire, de la configuration de chaque histoire de vie, de la présence et de la complexité de la dimension relationnelle (Spain et Hamel 1993a). Dans la foulée de cette réflexion, *Devenir* (Spain, Hamel et Bédard 1994a, 1994b), une intervention éducative de groupe s'inspirant de cette approche relationnelle du développement, invite à une vision novatrice de l'orientation auprès des femmes. En effet, en s'appuyant sur les aspects relationnel, globalisant et singulier, caractéristiques du cheminement professionnel féminin, l'intervention proposée respecte ce nouveau cadre d'analyse et fait preuve d'une originalité certaine lorsqu'elle est comparée aux conceptions existantes de l'intervention auprès de ce groupe particulier.

S'adressant à une quinzaine de participantes et d'une durée de quatre semaines, *Devenir* est une intervention fondamentalement éducative ayant comme mission de favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes femmes. Dans la visée de ce but général, le programme comporte trois objectifs principaux : établir un projet d'avenir signifiant, réaliste et réalisable; entreprendre, reprendre ou poursuivre leur progression vers la réalisation de leurs projets de vie; et acquérir un plus grand pouvoir sur leur vie en saisissant le plus clairement possible les éléments liés à leur cheminement professionnel.

La démarche d'orientation dans *Devenir* s'appuie sur la métaphore de l'arbre (Spain et Hamel 1993a; Spain, Hamel et Bédard 1994a) qui, symbolisant une personne en croissance, constitue la charpente de l'intervention et illustre la complexité de l'interaction entre les processus psychologiques et les divers contextes. D'une part, la métaphore à travers ses éléments – terre, racines, tronc, branches, feuilles, air et sève – intègre les fondements du programme en décrivant la personne dans sa globalité et en liant en un tout cohérent et dynamique son identité, la dimension relationnelle et ses projets d'avenir. D'autre part, l'image de l'arbre par la description de ses mouvements donne une lecture de la démarche d'orientation d'une personne en évolution qui, au lieu de se

réduire dans un choix de carrière, est appelée à se développer dans diverses sphères d'activité interdépendantes. Donc, la métaphore de l'arbre déplace l'intervention vers une perspective et un mouvement de développement intégrateur plutôt que vers des actions ponctuelles et compartimentées. La symbolique de l'arbre accompagne la démarche des participantes alors qu'au fil des activités elles lui donneront des significations personnelles. Cette image devient donc pour elles un guide d'exploration et d'intégration.

La cinquantaine d'activités contenues dans *Devenir* sont regroupées sous trois thèmes : la compréhension de soi, la connaissance de l'environnement et l'éducation à la planification. Même si ces thèmes s'apparentent à la structure classique d'une démarche d'orientation, c'est dans leur contenu relationnel qu'ils s'en distinguent. Ainsi, dans la compréhension de soi, il n'est pas uniquement question de «se connaître» mais surtout de se comprendre dans l'exploration de son propre contexte relationnel, pour ensuite saisir la place et le rôle qu'il occupe dans le cheminement professionnel. Il en va de même pour la connaissance de l'environnement qui est élargie aux multiples dimensions de la vie. Elle déborde donc le strict survol des occupations pour inclure la culture du monde du travail, la conscientisation quant aux discriminations inhérentes à ces milieux et l'examen des milieux relationnels inhérents aux occupations. Puis, au-delà du domaine professionnel, sont principalement abordés les stratégies d'actualisation familiale et professionnelle, modèles d'insertion socioprofessionnelle qui concilient carrière et famille, de même que les aspects dynamiques de la vie adulte et des relations humaines. Le dernier thème, l'éducation à la planification, comporte des activités d'apprentissage d'un modèle de planification de même que sa mise en application. Ici, une attention particulière est accordée au caractère mouvant de la vie et à ses incontournables transitions. Ainsi, *Devenir* incite à la flexibilité et à l'ouverture aux changements, compétences nécessaires dans le contexte actuel de la crise de l'emploi. L'ensemble du programme est bien sûr teinté de la dimension relationnelle, et certaines activités accordent même une attention toute particulière. Regroupées en une trilogie, elles ont pour objectif de saisir comment la dimension relationnelle joue sur l'identité, sur le cheminement professionnel et sur les projets de vie des femmes.

Le processus d'expérimentation-évaluation (Spain, Hamel et Bédard 1994a) a confirmé le caractère efficient de *Devenir* relativement à ses objectifs généraux en ce sens que les participantes avaient dans l'ensemble établi un projet d'avenir vers lequel elles progressaient en faisant preuve d'un pouvoir accru sur leur vie. Les résultats d'évaluation les plus probants sont la «dédramatisation» du problème d'orientation et la reprise par les participantes de leur progression. La prise en considération de leur réalité propre et l'apprentissage d'une démarche sont les deux éléments les plus significatifs de leur appréciation de *Devenir.* Concrètement, les activités des thèmes «compréhension de soi» et «éducation à la planification» sont particulièrement associées à ce résultat. Par ailleurs, d'autres caractéristiques de *Devenir* ont contribué à l'obtention de ces résultats positifs. Citons la formule de groupe, la perspective temporelle, la métaphore de l'arbre, la pédagogie expérientielle et, enfin, le caractère relationnel marquant les nombreuses activités du programme. Issus d'une évaluation qualitative, ces résultats font ressortir la reprise du mouvement de chacune dans sa démarche d'orientation vers une insertion

socioprofessionnelle ultérieure et planifiée à plus ou moins longue échéance. Précisons toutefois que ce programme ne débouche pas automatiquement sur une intégration immédiate au marché du travail. Cependant, *Devenir* mise sur les effets à long terme d'une intervention globalisante dont les trois objectifs généraux mentionnés précédemment ont été atteints selon les résultats évaluatifs. Toutefois, le programme connaît une restriction dans son application : *il n'est pas approprié auprès d'analphabètes ni auprès de personnes en situation* de crise. Depuis la première expérimentation-évaluation, *Devenir* a été offert au Québec et en France dans son intégralité mais aussi dans des versions révisées sur les plans de la durée, du public cible ou des différences culturelles. Le bilan actuel des résultats de ces applications s'avère jusqu'à maintenant positif (Spain, Bédard et Hamel 1998) et rejoint l'évaluation de l'expérimentation. D'une part, les personnes-ressources et spécialistes découvrent en *Devenir* un outil qui facilite leur intervention; d'autre part, les bénéfices mentionnés par les participantes attestent de l'atteinte des objectifs. Par ailleurs, des difficultés ont été rencontrées en cours d'application, en France, auprès d'une population mixte. Ces résultats ne nous étonnent pas compte tenu de nos réticences liées à l'incohérence théorique évidente. Cependant, pour mieux mesurer les effets de ce programme, des recherches évaluatives formelles doivent être poursuivies.

Dans son intégralité, *Devenir* est une intervention éducative de groupe; cependant, l'approche préconisée apporte aussi une contribution innovante en consultation individuelle en ce sens que la métaphore de l'arbre constitue un modèle de référence tant comme soutien à l'écoute que comme rationnel d'intervention. Ainsi, les enjeux relationnels du cheminement professionnel des femmes, leur perspective globale d'envisager l'avenir et la singularité des parcours de chacune auront droit de cité. En clair, ces considérations doivent être intégrées plutôt que niées, car *Devenir* suppose d'intervenir auprès des femmes en reconnaissant leurs manières d'être et de faire.

Conclusion

Quelles contributions ces résultats peuvent-ils apporter en termes tout autant pratiques que scientifiques? Sur le plan de l'intervention, ils permettent de délimiter un cadre plus favorable au processus d'orientation des femmes. Ils confirment la nécessité d'une approche éducative, c'est-à-dire basée sur une croyance en un potentiel inhérent à la personne qu'il importe de développer. Il s'agit davantage de guider les femmes en panne dans leur cheminement professionnel vers la compréhension et l'accomplissement d'elles-mêmes plutôt que de les traiter comme si elles présentaient des carences. Une telle intervention éducative passe d'abord par la validation de leurs perceptions, de leurs intuitions et de leurs façons de voir le monde. Elle y ajoute de l'information concrète qui leur permet de se rendre compte de la discrimination qui peut encore s'exercer à leur endroit dans les milieux scolaires ou professionnels de façon qu'elles puissent envisager des stratégies d'insertion et de maintien en emploi.

Nos résultats conduisent également à reconnaître le bienfait des interventions de groupe puisque c'est dans l'échange d'idées, le partage et l'entraide que les femmes brisent l'isolement et qu'elles apprennent le mieux, davantage encore que dans un rapport d'expert ou d'experte à cliente. Le

respect de la singularité de chaque parcours doit aussi s'inscrire dans ce type d'intervention qui a comme objectif d'en faire découvrir le sens propre pour chacune plutôt que de prescrire des directions univoques. Toute tentative d'enrégimenter les participantes dans un moule préconçu est ainsi écartée. Chaque femme doit rester libre de décider de sa trajectoire et libre de créer son propre contenu à l'intérieur d'une démarche proposée.

Ainsi, la fonction éducative de *Devenir* consiste non seulement à redonner à ces femmes un pouvoir sur leur vie en légitimant leur expérience, mais également à les conscientiser à l'égard des prescriptions et conditions aliénantes dont elles peuvent souffrir, en leur fournissant un espace social approprié où leur expression est encouragée.

Enfin, inutile de souligner l'intérêt accordé à une intervention qui reconnaît d'emblée l'importance de la dimension relationnelle dans la vie des femmes plutôt que de l'occulter ou de la considérer comme une tare susceptible de leur nuire. La dimension relationnelle n'est pas que richesse bien sûr, mais elle n'est pas non plus que contrainte ou faiblesse. La nier constitue un danger très sournois.

Sur le plan de la recherche, nos travaux se centrent sur l'expérience des femmes interrogées, telle qu'elles nous la relatent, pour nous permettre de mieux comprendre, d'enrichir nos connaissances et de reformuler des conceptualisations utiles dans le domaine du développement de carrière.

Bien qu'un paradigme hypothético-déductif visant la vérification ou la preuve soit utile et pertinent, l'utilisation d'un paradigme de recherche inductif, exploratoire et descriptif nous semble productif et prometteur. En d'autres mots, une approche axée sur la découverte nous apparaît importante à ce stade-ci de l'élaboration des connaissances sur la vie professionnelle des femmes. Il est vrai que notre méthode de recherche ne nous permet pas de généraliser les résultats, mais, par ailleurs, elle ajoute un angle de vision éclairant sur l'expérience féminine et contribue à la diversité des méthodes de recherche.

Notre procédure qualitative d'analyse des données fait place aux contradictions et aux complexités inhérentes à la vie. Même si de longs témoignages doivent être synthétisés, ils ne sont jamais simplifiés ni réduits. Le retour fréquent aux données de base par plusieurs analystes constitue un processus de vérification constante des formulations interprétatives dans une intersubjectivité qui tente d'assurer la justesse de la compréhension. La recherche, telle que nous la pratiquons, exprime notre conviction de l'existence de liens étroits entre la théorie, la pratique et la recherche dont l'articulation nous semble essentielle. L'élaboration de *Devenir* en est la manifestation.

Dans la perspective d'une éducation féministe, nos résultats mettent en évidence qu'une socialisation qui impose un assujettissement des modes de développement des individus à quelques valeurs dominantes que ce soit, s'engage dans une vision étriquée. Au contraire, comme le souligne Bouchard (1997 : 50), il importe d'opposer au processus de socialisation des «notions d'autonomie, de respect, d'intégrité et [le] droit de décider pour soi-même»).

Somme toute, les préoccupations que nous partageons à l'égard d'une connaissance et d'une reconnaissance accrues et plus justes de l'expérience des femmes nous ont amenées à effectuer une relecture des théories classiques du développement de carrière et à interroger exclusivement des femmes sur leur vie professionnelle, pour y inclure la réalité des femmes. C'est cette expérience

dans toute sa complexité qui a servi à jeter les bases d'une conception renouvelée du cheminement professionnel au féminin et à élaborer une intervention éducative conséquente, véritable outil d'émancipation pour des femmes dans leur cheminement de carrière.

Armelle Spain
Département d'orientation, d'administration
et d'évaluation en éducation
Faculté des sciences de l'éducation
Université Laval

Lucille Bédard
Département d'orientation, d'administration
et d'évaluation en éducation
Faculté des sciences de l'éducation
Université Laval

Lucie Paiement
Centre de recherche sur le développement de carrière
Faculté des sciences de l'éducation
Université Laval

RÉFÉRENCES

BELENKY, Mary Field, *et al.*
1986 *Women's Ways of Knowing.* New York, Basic Books.

BOUCHARD, Pierrette
1997 «La dimension sociopolitique de l'éducation», in Le Collectif Laure-Gaudreault, *Femmes, éducation et transformations sociales.* Montréal, Les éditions du remue-ménage : 47-53.

BUJOLD, Charles
1994 «Préface», in Armelle Spain, Sylvie Hamel et Lucille Bédard, *Devenir. Approche éducative en développement de carrière au féminin.* Sainte-Foy, Québec, Les Presses de l'Université Laval : IX-XII.

CAFFERELLA, Rosemary S., et Sandra K. Olson
1993 «Psychosocial Development of Women : A Critical Review of the Litterature», *Adult Education Quartely*, 43, 3 : 125-151.

CAMPBELL, Donald T., et Julian C. Stanley
1963 *Experimental and Quasi-Experimental Designs for Research.* Chicago, Rand McNally.

CHAUCHAT, Hélène
1985 *L'enquête en psycho-sociologie.* Paris, Presses universitaires de France.

COLLIN, Audrey, et Richard A. Young
1992 «Constructing Career Through Narrative and Context : An Interpretive Perspective», in Richard A. Young et Audrey Collin (dir.), *Interpreting Career : Hermeneutical Studies of Lives in Context.* Wesport, Praeger : 1-12.

COOK, Ellen Piel
1991 «Annual Review : Practice and Research in Career Counseling and Development», *The Career Development Quarterly*, 40, 2 : 99-131.

CROZIER, Sharon D.
1996 *Women's Career Development in a Relational Context.* Communication présentée au Congrès international de counseling, Vancouver, Canada.

DAUNAIS, Jean-Paul
1984 «L'entretien non-directif», in Benoît Gauthier (dir.), *Recherche sociale, De la problématique à la collecte des données.* Sillery, Presses de l'Université du Québec : 247-275.

DESLAURIERS, Jean-Pierre
1991 *Recherche qualitative. Guide pratique.* Montréal, McGraw-Hill.

ENNS, Carolyn Zerbe
1991 «The «New» Relationship Models of Women Identity : A Review and Critic for Counsellors», *Journal of Counseling and Development*, 69, 3 : 209-217.

FALTERMAIER, Toni
1992 «Developmental Process of Young Women in a Caring Profession : A Qualitative Life-Event Study», in Richard A. Young et Audrey Collin (dir.), *Interpreting Career : Hermeneutical Studies of Lives in Context.* Wesport, Praeger : 48-62.

GALLOS, Joan V.
1989 «Exploring Women's Development : Implications for Career Theory, Practice, and Research», in M.B. Arthur, D.T. Hall et B.S. Lawrence (dir.), *Handbook of Career Theory.* Cambridge, MA, Cambridge University Press : 110-132.

GENERO, Nancy P., *et al.*
1992 «Measuring Perceived Mutuality in Close Relationships : Validation of the Mutual Psychological Development Questionnaire», *Journal of Family Psychology* , 1 : 36-48.

GENERO, Nancy P., *et al.*
1990 *Perceived Mutuality in Close Relationships.* Communication présentée à la 98th Annual Convention of the American Psychological Association. Boston.

GILLIGAN, Carol
1982 *In a Different Voice*. Cambridge, MA, Harvard University Press.

GIORDANO, Francesca G.
1995 «The Whole Person at Work : An Interactive Vocational Intervention Model for Women's Workplace Issues», *The Journal for Specialists in Group Work,* 20, 1 : 4-13.

JORDAN, Judith
1986 *The Meaning of Mutuality* (Work in progress, No 23). Wellesley, MA, Stone Center, Wellesley College.

JORDAN, Judith V., *et al.*
1991 *Women's Growth in Connection.* Writings from the Stone Center. New York, Guilford Press.

JOSSELSON, Ruthellen
1987 *Finding Herself : Pathways to Identity Development in Women.* San Francisco, Jossey-Bass.

KEMPENEERS, Marianne
1992 *Le travail au féminin.* Montréal, PUM.

MARSHALL, Judy
1989 «Re-visioning Career Concepts : A Feminist Invitation», In Michael Bernard Arthur *et al.* (dir.), *Handbook of Career Theory*. Cambridge, Cambridge University Press : 275-291.

MILLER, Jean Baker
1986 *Toward a New Psychology of Women.* Boston, Beacon Press.

MOTARD, Louise, et Camille Tardieu
1990 *Les femmes, ça compte.* Québec, Les Publications du Québec.

POWELL, Gary N., et Lisa A. Mainiero
1992 «Cross Currents in the River of Time : Conceptualizing the Complexities of Women's Careers», *Journal of Management,* 18, 2 : 215-237.

RIVERIN-SIMARD, Danielle, Armelle Spain et Clémence Michaud
1997 «Positions paradigmatiques et recherches sur le développement vocationnel adulte», *Cahiers de la recherche en éducation*, 4, 1 : 1-34.

SPAIN, Armelle, et Lucille Bédard
1982 «La maternité : phénomène fantôme dans l'orientation», *L'Orientation professionnelle*, 18, 1 : 51-64.
1987 *Le «timing» de la première maternité : recension des écrits*. Québec, Université Laval, Les Cahiers de recherche du GREMF, nº 13.

SPAIN, Armelle, et Lucille Bédard
1991 «Maternité et carrière : identité et gestion des sphères d'activités», *Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counseling,* 25, 2 : 273-293.

SPAIN, Armelle, Lucille Bédard et Sylvie Hamel
1998 *Dispositif d'orientation à l'intention des jeunes femmes: le programme Devenir.* Communication présentée à la 4e Biennale de l'éducation et de la formation. Paris, France.

SPAIN, Armelle, Lucille Bédard et France Paquet
1983 «L'orientation des femmes : choix de carrière ou choix de vie?», *L'Orientation professionnelle*, 19, 1 : 20-31.

SPAIN, Armelle, et Sylvie Hamel
1991 «La dimension relationnelle dans le développement vocationnel des jeunes femmes», in Pierrette Dupont (dir.), *Éducation et travail.* Sherbrooke, Centre de recherche sur l'éducation au travail, Université de Sherbrooke : 78-94.
1993a «La métaphore de l'arbre. Nouvel outil d'orientation pour la clientèle féminine», *Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counseling*, 27, 3 : 165-176.
1993b «Principes d'intervention en counseling de carrière pour les jeunes femmes», *Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counseling*, 27, 1 : 27-36.
1994 «La carrière des femmes : perspective relationnelle, réussite professionnelle et processus décisionnels», *Carriérologie*, 5, 4 : 29-47.
1995 «Vivre au féminin l'insertion professionnelle», *Carriérologie*, été : 7-18.
1996 «Perspective relationnelle du développement féminin», *Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counseling*, 30, 1 : 5-16.

SPAIN, Armelle, Sylvie Hamel et Lucille Bédard
1991 «La dimension relationnelle de l'identité, composante essentielle du développement vocationnel féminin», *Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counseling,* 25, 4 : 531-541.
1994a *Devenir. Approche éducative en développement de carrière au féminin.* Sainte-Foy, Québec, Les Presses de l'Université Laval.
1994b *Devenir. Guide d'animation de l'atelier d'orientation pour jeunes femmes.* Sainte-Foy, Québec, Les Presses de l'Université Laval.

STOLTZ-LOIKE, Marian
1993 «Balancing Relationships With Careers», in Ellen Piel Cook (dir.), *Women, Relationships and Power : Implications for Counseling.* Alexandria, American Counseling Association Publishers : 109-138.

WHITE, Barbara, Chales Cox et Cary L. Cooper
1992 *Women's Career Development: A Study of High Flyers.* Oxford, Blackwell.