

G

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

**L'intégration des opposés en fin de carrière : évolution en lien avec le profil de
Holland et l'androgynie**

Par

Daniel Demers

Mémoire présenté à la Faculté d'éducation

en vue de l'obtention du grade de

Maître ès arts (M.A.)

Maîtrise en sciences de l'éducation (volet orientation)

V - 590

Août 2001

© Daniel Demers, 2001



National Library
of Canada

Acquisitions and
Bibliographic Services

395 Wellington Street
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Bibliothèque nationale
du Canada

Acquisitions et
services bibliographiques

395, rue Wellington
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Your file *Votre référence*

Our file *Notre référence*

The author has granted a non-exclusive licence allowing the National Library of Canada to reproduce, loan, distribute or sell copies of this thesis in microform, paper or electronic formats.

The author retains ownership of the copyright in this thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque nationale du Canada de reproduire, prêter, distribuer ou vendre des copies de cette thèse sous la forme de microfiche/film, de reproduction sur papier ou sur format électronique.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur qui protège cette thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

0-612-74352-7

Canada

UNIVERSITÉ DE SHERBROOKE

Faculté d'Éducation

**L'intégration des opposés en fin de carrière : évolution en lien avec le profil de
Holland et l'androgynie**

Daniel Demers

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Jacques Limoges Président du jury

Charles-Henri Amherdt Directeur de recherche et Secrétaire du jury

Réginald Savard Autre membre du jury

Mémoire accepté le _____

REMERCIEMENTS

Merci à M. Charles-Henri Amherdt, Ph. D., qui a accepté de diriger mon mémoire de maîtrise. Merci aussi à M. Réginald Savard, Ph. D., pour ses conseils et son soutien. Je tiens aussi à remercier tous ceux qui ont contribué, d'une manière ou d'une autre, à ce mémoire, que ce soit par leur soutien technique ou moral. Merci finalement à Geneviève pour sa disponibilité et son sens critique.

« Alors, essayez de regarder chaque matin le soleil se lever comme si vous le voyiez pour la première fois, et il vous apparaîtra toujours nouveau »

Omraam Mikhaël Aïvanhov

L'avènement des préretraites et le vieillissement de la population font en sorte que les enjeux de la retraite ne sont plus les mêmes qu'autrefois. La phase qui correspond actuellement à la suite de la période active sur le marché du travail est beaucoup plus longue qu'auparavant. Bien que de nombreuses études aient abordé les enjeux de la fin de la carrière, beaucoup reste encore à découvrir sur le sujet. La présente recherche a tenté d'étudier quantitativement (échantillon québécois) l'individuation par l'androgynie et par l'intégration des opposés de Holland, et a visé à identifier les liens entre ces deux concepts. Ces derniers points étaient d'ailleurs nos hypothèses de départ, qui n'ont pas été confirmées. Nous attribuons ceci à des causes reliées à la procédure de recherche ainsi que d'autres en lien avec des phénomènes sociaux tel la perte de signification de l'âge chronologique en lien avec le développement.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	8
PREMIER CHAPITRE : PROBLÉMATIQUE	10
1. NOUVEAU ENJEUX DE LA FIN DE CARRIÈRE	10
1.1 Avènement des préretraites et vieillissement de la population	10
1.2 Difficultés reliées à la retraite et à la préretraite	16
2. CADRE THÉORIQUE	24
2.1 Évolution des théories développementales	24
3. ÉTAT DES RECHERCHES	30
3.1 De Super à Holland à Riverin-Simard	31
3.2 Études de Bem sur la mesure de l'androgynie	43
4. PERTINENCE ET OBJECTIFS DE RECHERCHE.....	44
DEUXIÈME CHAPITRE : MÉTHODOLOGIE	48
1. LE QUESTIONNAIRE	48
2. LA DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON	52
3. DÉROULEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION	57
4. LA METHODE D'ANALYSE.....	58
4.1 Catégorisations selon les scores	58
4.2 Orientation de l'analyse	61

TROISIÈME CHAPITRE : ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES DONNÉES	64
1. DESCRIPTION SELON LE TYPE DE HOLLAND	64
1.1 Analyse descriptive	64
1.2 Opposition en lien avec l'âge	66
1.3 Évolution selon le type de Holland	69
1.4 Opposition selon le principe vocationnel	72
2. DESCRIPTION SELON L'ANDROGYNIE	73
2.1 Analyse descriptive	73
2.2 Androgynie en lien avec l'âge	74
2.3 Âge et évolution en lien avec les items masculins et féminins	77
3. COMPARAISONS ENTRE L'INTÉGRATION DES OPPOSÉS (HOLLAND) ET LE TYPE ANDROGYNIQUE	78
4. DISCUSSION	80
CONCLUSION	91
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	96
Annexe A-Le Questionnaire	101

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Espérance de vie à la naissance selon le sexe, Québec, 1950-1952 à 1995-1997	14
Tableau 2	Population selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, 2000, 2026 et 2051.....	15
Tableau 3	Modèle hexagonal définissant les ressemblances psychologiques entre les types et les environnements et leurs interactions	35
Tableau 4	Dispersion des répondants par rapport au sexe et à leur type de Holland	53
Tableau 5	Dispersion des sujets selon l'âge, le sexe et la date de cueillette	54
Tableau 6	Répartitions des individus (N=90) selon leur opposition de Holland et leur sexe	65
Tableau 7	Distribution du degré d'intégration des opposés de Holland selon l'âge (tranche de 10 ans).....	67
Tableau 8	Distribution du degré d'intégration des opposés de Holland selon l'âge (regroupement selon Riverin-Simard).....	68
Tableau 9	Degré d'intégration des opposés selon les types de Holland	69
Tableau 10	Corrélations entre l'âge et le type réaliste	71
Tableau 11	Corrélations entre l'âge et le type investigateur	71
Tableau 12	Corrélations entre l'âge et le type artistique.....	71
Tableau 13	Corrélations entre l'âge et le type social	71
Tableau 14	Corrélations entre l'âge et le type entreprenant.....	72
Tableau 15	Corrélations entre l'âge et le type conventionnel	72
Tableau 16	Dispersion des individus selon leur degré d'opposition (Holland) ainsi que selon leur principe vocationnel	73

Tableau 17	Répartition des individus (N= 90) selon leur type androgynique et leur sexe.....	74
Tableau 18	Distribution des types androgyniques selon l'âge (regroupement selon Riverin-Simard)	76
Tableau 19	Corrélations entre l'âge et le score aux items masculins.....	77
Tableau 20	Corrélations entre l'âge et le score aux items féminins.....	78
Tableau 21	Dispersion de l'échantillon (N=90) selon le type androgynique et le degré d'intégration des opposés de Holland.....	79
Tableau 22	Dispersion (en %) de l'échantillon (N=90) selon le type androgynique et le degré d'intégration des opposés de Holland.....	79

INTRODUCTION

Plusieurs facteurs ont contribué, depuis plusieurs années, à l'émergence de concepts inconnus auparavant tels la préretraite, la deuxième carrière etc. Le modèle linéaire d'autrefois s'en est trouvé affecté. Ainsi, la vie n'est plus nécessairement divisée en trois temps, comme dans le modèle auquel nous sommes habitués qui comprenait l'école (période d'apprentissage), le travail (période de production) et la retraite (période de repos). À l'heure actuelle, l'avènement des retraites anticipées et des préretraites, combinées au vieillissement de la population, amène un espace où la retraite n'a plus la même signification. La phase qui suit celle de la présence sur le marché du travail est parfois aussi longue. La retraite, vécue auparavant comme un moment de repos, conjugué dans un court laps de temps à l'apparition des maladies de vieillesse, se transforme. De nouvelles avenues sont à explorer de ce côté. Par exemple, il n'est pas rare de voir certains individus entreprendre une deuxième carrière à cette phase de leur vie.

Bien que de nombreuses études aient abordées les difficultés rencontrées par les gens en fin de carrière, beaucoup reste encore à découvrir. Au niveau du développement personnel et vocationnel, les enjeux pour cette population sont très nombreux et importants. Il semble que la manière dont les transitions de cette époque sont vécues ont un impact direct sur les années ultérieures. Bien comprendre les dynamiques qui y sont reliées prend donc toute son importance. Parmi les difficultés rencontrées par les individus, on retrouve de nombreux questionnements en lien avec l'apparition de nouvelles valeurs ou de nouveaux intérêts. Deux perspectives par rapport à ce phénomène ont été utilisées pour mener à terme cette recherche. Une perspective centrée davantage sur le développement personnel s'est réalisée avec le concept d'androgynie. Une autre, plutôt axée sur le développement vocationnel, s'est effectuée à l'aide du concept d'intégration des opposés de Holland. Toutefois, il n'apparaît pas, à la lumière de cette étude, y avoir de lien entre ces deux notions. De

plus, il a été impossible de vérifier le lien entre l'androgynie et l'intégration des opposés avec l'âge des individus et donc, cet aspect développemental.

Pour mieux exposer les résultats de cette recherche, le texte qui suit sera présenté ainsi. Tout d'abord, les phénomènes des préretraites, des retraites et du vieillissement de la population seront survolés dans la problématique afin de décrire certains enjeux qui en découlent. Ensuite, il sera démontré comment ces derniers points touchent les domaines du développement personnel et de l'orientation professionnelle. Un survol de l'évolution des études en lien avec le développement personnel sera réalisé pour faire de même, par la suite, avec celles davantage en lien avec le développement de la carrière. La pertinence de la présente recherche et ses objectifs spécifiques pourra alors être présentée. La partie méthodologie présentera l'approche utilisée, incluant une description de l'instrument de collecte des données, de l'échantillon, du déroulement de l'expérimentation et de la méthode d'analyse employée. Finalement, les résultats concernant l'intégration des opposés de Holland et l'androgynie seront analysés et interprétés. Enfin, les conclusions de cette étude seront exposées.

PREMIER CHAPITRE - PROBLÉMATIQUE

Dans le cadre de ce chapitre, le problème sera d'abord décrit afin de bien cibler la perspective de cette recherche et de nous amener à poser notre question générale. Puis, les théories, modèles et concepts sur lesquels s'appuie cette étude seront exposés. Des recherches déjà effectuées se rattachant spécifiquement au sujet de l'étude seront ensuite analysées. Après une présentation de la pertinence scientifique et sociale de cette étude, nous formulerons nos objectifs spécifiques.

1. NOUVEAUX ENJEUX DE LA FIN DE CARRIÈRE

Ce point comprendra deux parties principales. Dans la première, on fera un survol de certains changements observés au cours des dernières décennies et qui ont entraînés des modifications dans le déroulement de la carrière. Par la suite, certaines difficultés vécues par les gens en préretraite ou en retraite anticipée et qui ont à faire face à une période beaucoup plus longue qu'auparavant en ce qui concerne les retraites seront présentées.

1.1 Avènement des préretraites et vieillissement de la population

Auparavant la vie se déroulait de manière plutôt linéaire (école, travail, retraite). Cette dernière étape était généralement courte et en lien avec les problèmes de la vieillesse (Gaullier, 1994). Cependant, plusieurs facteurs ont entraîné des métamorphoses majeures dans cet enchaînement. Avant de discuter des causes et des effets de ces transformations, il convient d'abord de remonter quelque peu le temps pour situer la carrière tel que l'a déterminée le dernier siècle. Durant ces années où le travail était abondant, la carrière se faisait souvent au même endroit et ce, d'une façon linéaire. Effectivement,

dans un contexte de plein emploi et de pénurie de main d'œuvre, la carrière professionnelle est un travail continu et à plein temps pour une durée indéterminée, un emploi à vie. Elle commence dès la fin des études scolaires qui est aussi la fin de la formation. [...] La carrière se termine pour tous par une retraite obligatoire, à âge fixe et prévue d'avance, avec certaines modulations pour des catégories spéciales liées à la pénibilité du travail ou des charges sociales. [...] elle est ce qui définit socialement le début de la vieillesse. (Gaullier, 1999, p.30)

Durant cette période où l'emploi était abondant, un certain modèle de vie, pour lequel la vie était composée des trois grands temps décrit auparavant, s'est mis en place. Comme l'affirme Gaullier, « la société industrielle nous a habitués à envisager le cycle de vie comme constitué de trois âges... » (1999, p.8). Ce cycle de la vie se faisait globalement sans grande période de transition. La retraite était associée au repos et à l'avènement des maladies relatives au grand âge. Cette période qui suivait celle de la production était donc considérée comme étant bien méritée et ne durait pas très longtemps. La retraite était un court moment d'activités de loisirs de toutes sortes, suivi de la perte de l'autonomie de l'individu et de la mort. Cependant, de nombreux changements dans la société occidentale sont venus modifier ce cycle en trois temps. Des événements tels que les « chocs pétroliers et crise économique, baisse des marchés, évolution technologique et faible compétitivité » (Gaullier, 1999, p.32) font en sorte que les entreprises et les autres milieux de travail se tournent vers de nouvelles solutions. Limoges soutient que « depuis près d'une décennie, dans le secteur public comme privé, on a eu recours massivement à des retraites anticipées et graduelles, soit pour réduire un déficit ou un taux d'imposition, soit pour augmenter la compétition ou les profits » (1999, p.3). Il y a donc eu apparition de ces nouvelles notions que sont la préretraite et la retraite anticipée, en réaction aux changements dans le monde du travail qui sont venus bouleverser le déroulement « normal » de la carrière.

La mise en place de ces politiques de réduction des travailleurs s'est opérée lentement et progressivement. Au début, une minorité seulement ne profitait de ces

mesures. Par contre, les préretraites ont gagné en importance au fil des ans. Gaullier (1999) prétend même que ces mesures en sont venues à être considérées comme un avantage par de nombreuses entités en place sur le marché du travail. D'abord, pour les employeurs, les préretraites sont un excellent moyen de permettre les restructurations nécessaires d'une masse de travailleurs plus jeune, plus docile et qui coûte moins cher (étant donné que le taux annuel d'une personne augmente généralement avec son expérience). En ce qui concerne les syndicats, ils considèrent les préretraites comme étant une meilleure solution que les mises à pied ou le chômage. Ceci prend d'autant plus d'ampleur quand on sait que le chômage chez les plus de 45 ans est caractérisé par une plus longue durée et par la prise de conscience de l'obsolescence de l'individu face à son domaine (Limoges, 1999 ; D'amour et al., 1998). Quant à ce qui concerne les individus eux-mêmes, ils adoptent peu à peu l'idée de la préretraite (Gaullier, 1999). Alors qu'au début la préretraite leur paraissait menaçante, ils en viennent à la percevoir d'une manière positive, car elle apporte un statut social beaucoup mieux perçu que celui de chômeur. Peu à peu, elle en vient même à être un dû pour les individus qui la réclament en plus grande masse. Une étude récente démontre que « la préretraite, c'est-à-dire la possibilité de quitter l'entreprise avant l'âge normal de la retraite, avec compensation financière, est choisie en moyenne par 55,8% des répondants » (Bellemare et al., 1998, p. 208). De plus, Carette (1999) démontre que le phénomène de la préretraite est tellement présent actuellement « qu'il y a au Québec plus de préretraités de moins de soixante-cinq ans que de retraités, au sens des conditions d'accès réglementaires à la pension fédérale de Sécurité de la vieillesse ou à celle de la Régie des rentes du Québec » (p. 44-45). On voit donc que le phénomène des préretraites a vu le jour à la suite à de nombreux changements dans le monde du travail. Il a été mis en place par les entreprises afin qu'elles soient plus compétitives sur plusieurs plans par la réduction, entre autre, de la masse salariale. Toutefois, il est à noter que ces bouleversements ne se font pas nécessairement sans heurts.

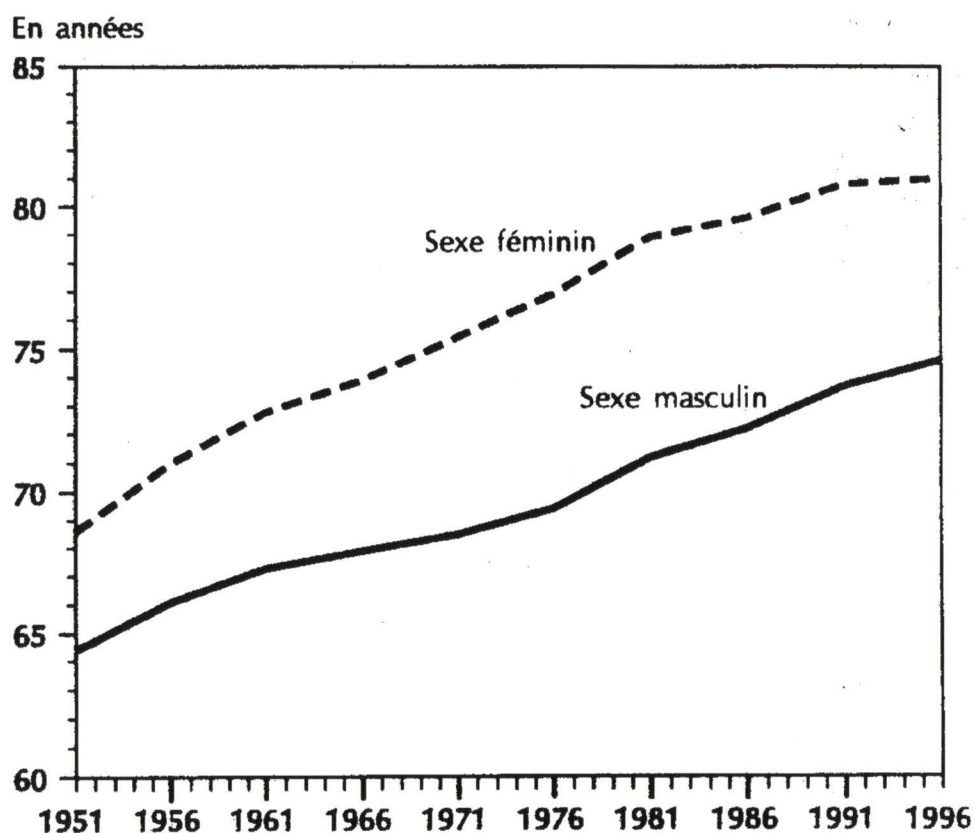
La préretraite amène un phénomène nouveau. Gaullier (1999) souligne l'impact que cette dernière a sur la vie de tous les jours en affirmant que

L'adaptation soudaine et imprévue à un plein temps de temps libre, après un plein temps de temps de travail, s'est avérée une des plus grandes reconversions de l'existence, une période critique pour tous, même si beaucoup finissent par trouver leur propre style de vie (p. 37).

Il en ressort que la personne se retrouve devant une situation nouvelle : un espace de temps à combler beaucoup plus long qu'auparavant. Le temps avant la retraite définitive du marché du travail est certes prolongé par la préretraite, mais l'est aussi par un autre facteur, l'extension de l'espérance de vie. En effet, la vieillesse proprement dite est repoussée loin derrière la préretraite et la retraite, notamment par l'amélioration de la science. Ainsi, la durée de vie moyenne était de 75,3 ans chez les hommes et de 81,3 ans chez les femmes en 1998 alors qu'elle n'était que de 64,4 ans chez les hommes et de 68,6 ans chez les femmes en 1951. L'espérance de vie croît considérablement depuis les cinq dernières décennies et, selon les spécialistes, le phénomène aura la même tendance pour les années à venir. On voit clairement sur le tableau 1 la variation de l'espérance de vie.

Ces statistiques viennent appuyer l'énoncé voulant que l'espérance de vie à la naissance progresse constamment. Par conséquent, on observe actuellement l'émergence d'une classe de gens préretraités ayant devant eux plusieurs années à vivre, souvent en santé. À l'échelle des sociétés canadienne et québécoise, cette masse de gens ne cessera d'augmenter dans les années à venir. Effectivement, non seulement l'espérance de vie est-elle repoussée, mais la population et l'âge moyen de la population ne cessent de croître aussi.

Tableau 1 : Espérance de vie à la naissance selon le sexe, Québec, 1950-1952 à 1995-1997



(Institut de la statistique du Québec, 2000, p. 67)

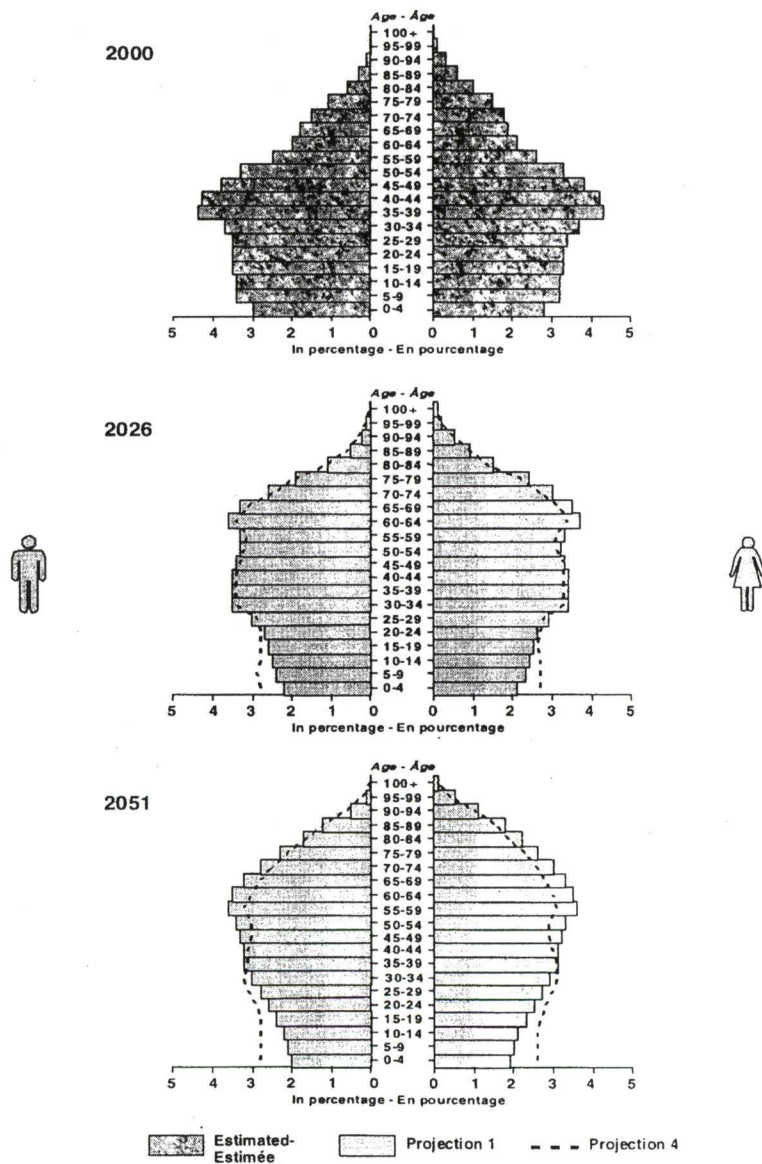
Selon une étude (Statistique Canada, 2001), la population du Canada qui était estimée à 29 millions en 1993 oscillera entre 34 et 40 millions en 2016. Du point de vue démographique, il y aura un bond énorme. En même temps, il y aura un phénomène de vieillissement de la population. Comme l'indique Statistique Canada (2001),

[...] l'importance relative des 65 ans et plus est appelée à augmenter : de 13 % actuellement, elle passera à 21 % en 2026 et elle devrait varier entre 24 % et 27 % en 2051. Quant à leur effectif, il devrait progressivement passer de 4 millions en 2000 à

près de 8 millions en 2026, et à quelque 9 à 10 millions en 2051.
(p.v).

Par ailleurs, dans les années à venir, le bassin de la population canadienne ira en augmentant, tel que démontré dans le tableau 2.

Tableau 2 : Population selon le groupe d'âge et le sexe, Canada, 2000, 2026 et 2051



(Statistique Canada, 2001, p. 69)

Le même phénomène de vieillissement de la population sera aussi observable au Québec. Une étude du Bureau de la Statistique du Québec (1990) indique que la population des gens de 55 ans et plus passera de 1 275 342 en 1986 à plus de 1,5 millions en 2001 et à plus de 2,2 millions en 2011. Durant cette période, l'âge moyen passera de 34,39 ans à 37,29 ans à 41,70 ans. Il est à noter que les chiffres énumérés précédemment ne sont que des approximations découlant de projections statistiques. Ils traduisent cependant une tendance nette. Le développement démographique ainsi que le vieillissement de la population feront en sorte que, dans les prochaines années, les gens âgés de 55 et plus seront beaucoup plus nombreux qu'actuellement.

Ainsi, la préretraite et l'augmentation de l'espérance de vie amènent une nouvelle portion de vie qui n'existait pas auparavant. Gaullier résume bien ce point en affirmant que

[...] en aval des sorties de la vie professionnelle, les individus déclarés inactifs et vieux par les politiques de ressources humaines sont en fait encore jeunes et en bonne santé avec, devant eux, une espérance de vie longue et qui ne cesse de croître (1999, p.55).

Au cours de cette première partie, il a été démontré que deux phénomènes se conjuguent pour modifier grandement le déroulement de la vie et de la carrière des individus. Ces bouleversements apportent de nouvelles données dont il faut tenir compte pour bien cerner une transition qui n'était déjà pas toujours facile à vivre, celle de la retraite. Dans la prochaine partie, nous aborderons certains obstacles vécus lors de la retraite et de la préretraite.

1.2 Difficultés reliées à la retraite et à la préretraite

À l'intérieur de cette partie, les difficultés ou particularités de la retraite et la préretraite seront abordées. Dans un premier temps, certains enjeux liés à la retraite seront explicités puis mis en lien avec le phénomène assez récent de la préretraite. Il sera ainsi possible de constater dans quelle mesure la préretraite diffère de la retraite

au niveau des implications sociales et développementales. De plus, nous examinerons de quelle manière ces deux concepts sont liés. Finalement, les répercussions possibles de la période de transition qui survient avec la préretraite sur la retraite et donc, le reste de la vie d'un individu seront mises en lumière.

Au niveau de la retraite définitive du marché du travail, plusieurs chercheurs ont relevé des enjeux dont il faut tenir compte lorsque l'on observe le déroulement de la carrière. L'approche de cette étape importante de la vie est vécue différemment par les individus. Certains auteurs, tel Côté (1980) stipulent que même si ce ne sont pas tous les individus qui ressentent des malaises lors de l'achèvement de la carrière, ils sont retrouvés en part suffisante pour justifier qu'on s'y attarde. Par exemple, Seligman (1994) souligne que l'inconnu rattaché à la transition vers la retraite entraîne une anxiété et une appréhension négative qui augmentent avec les années. En fait, près d'un tiers des gens en fin de carrière, vit un stress relié avec la transition de la retraite (Jensen-Scott, 1993). Une part importante des gens éprouve de la difficulté dans les années précédant le retrait définitif du monde du travail. Ce stress serait dû, en partie, à l'aspect inconnu et non structuré qui entoure cette nouvelle période de la vie. C'est pourquoi Côté (1980), s'adressant aux intervenants, affirme qu'il est important de mettre au point des politiques pour

identifier les gens qui ont besoin d'aide pour bien vieillir, et leur donner ce dont ils ont besoin [...] identifier les gens qui vieillissent mal et trouver ce que vous pouvez faire pour ralentir le processus de détérioration et le ralentir si c'est nécessaire (p.27).

Ce même auteur parle des gens à l'étape de l'âge mûr (période qui suit le mitan de la vie) comme nécessitant des conseils en orientation parce qu'ils en viennent à vouloir modifier leurs objectifs de carrière, souvent en raison de l'atteinte d'un plateau au niveau du contenu des tâches. D'autres encore ressentiraient le besoin d'être stimulés ou de se réorienter. Tous les questionnements en lien avec cette période amènent souvent l'adulte à vivre de l'anxiété, de la dépression, ainsi

qu'une baisse d'énergie et de l'estime de soi (Seligman, 1994). La période qui suit le mitan est une période de transition qui apporte beaucoup de remise en question et de changements quant à la façon de considérer le travail. Chez l'individu, la vision du marché du travail se modifie considérablement. Parvenu à l'étape de la fin de carrière, il voit celle-ci globalement plutôt qu'à court terme ; il évalue l'ensemble de sa carrière (Hall et Mansfield, 1975). À ce moment, l'individu a besoin de faire un tout, ce que Jung (1986) appelait le *wholing*, c'est-à-dire le « désir d'aller plus loin, repousser ses propres limites, s'explorer, s'interroger sur ce qui se passe en soi et chez les autres » (Bauer, 1996, p.38). L'individu en vient donc à remettre en question l'ensemble de sa carrière et de sa vie et à vouloir en faire le bilan pour comprendre quels sont ses besoins pour continuer à avancer. Hale (1990) soutient que même si les bilans de vie peuvent survenir à tout moment, ils sont plus nombreux et plus intenses avec l'avancement en âge. C'est pourquoi le stress chez les gens en fin de carrière est vécu plus difficilement, tout en étant propre à chaque personne. Seligman (1994) rapporte que certains adultes peuvent vivre une dépression en prenant conscience de l'énergie qu'ils ont mise tout au long de leur carrière pour réaliser leurs buts initiaux, alors que ces buts ne correspondent plus à ce qu'ils veulent maintenant. Un sentiment d'urgence ou une conception qu'il est trop tard pour réaliser ces nouveaux objectifs peuvent se traduire par « de la rêverie, de l'agitation, du découragement ou une période d'isolement et de solitude » (traduction libre tiré de Seligman, 1994, p.430). Le stress en lien avec la transition de la dernière période de la vie professionnelle est donc vécu négativement chez certains adultes.

En même temps que sa conception du travail se transforme, l'adulte en fin de carrière en vient à ressentir un besoin de générativité, comme le relève Erikson (1963), théoricien du développement humain. Ce dernier, qui apparaît dans les environs du mitan de la vie et qui s'accroît au fur et à mesure de la carrière, s'exprime par le désir de laisser sa trace avant de quitter le marché du travail. Riverin-Simard (1984) soulève le point suivant lorsqu'elle dit que

A cette dernière étape de vie au travail, il y a une substitution de la notion de rendement par celle d'utilité personnelle et sociale. Ces personnes semblent hantées par un besoin insatiable d'avoir une action intérieure très intense (p. 114).

Ces deux auteurs démontrent, outre le besoin de générativité, une transition quant à la perception de l'utilité du travail chez les personnes en fin de carrière. Cependant, même si la fin de carrière est une période de remise en question et possiblement de réorientation, Riverin-Simard (1984) a relevé que les individus à cette étape ont plus de difficultés que les plus jeunes à changer d'emploi. Ces difficultés proviennent du fait, par exemple, de la peur de ne pas se trouver un emploi aussi bien rémunéré. Dans leurs travaux, Salthouse et Maurer (1996), Hall et Mansfield (1975) et Porter (1963) ont tous trouvé un lien positif entre l'âge et le besoin de sécurité. Plus la personne vieillit, plus elle sera réfractaire au changement. Toutefois, le travailleur retraitant (à la dernière étape de sa carrière) qui évalue sa vie professionnelle et qui réalise qu'il ne s'accomplit pas dans son travail, vivra frustrations, ennui et stress (Côté, 1989) s'il n'y a pas de changement. Il est important que les personnes aient les ressources nécessaires pour pouvoir faire le bilan de leur carrière et aborder la dernière étape qui les mènera à la retraite.

En regard à cette période de transition, il ressort des écrits que les gens en fin de carrière vivent quelques fois des complications. Le fait de sentir la fin de la carrière les pousse à remettre cette dernière en question et à réviser leurs objectifs professionnels. Salthouse et Maurer (1996) rapportent que ce changement dans les valeurs chez les gens en fin de carrière peut, lorsqu'il est mal vécu, contribuer à une régression dans leur développement vocationnel. Pour contrer ce malaise, ils prônent l'accès à un intervenant. Ici, un spécialiste de l'orientation peut y trouver sa place. Malgré les difficultés de la fin de carrière, peu d'études, jusqu'à présent, se sont attardées au développement vocationnel des adultes au-delà du mitan. Néanmoins, il semblerait qu'il faut en venir à voir la transition de la retraite dans un sens plus large

que les dernières années avant celle-ci. Gaullier et Troadec (1996) faisaient remarquer que

[...] les chercheurs devraient travailler non plus sur le seul passage à la retraite, mais sur toute la période qui va du milieu de la carrière professionnelle jusqu'à la sortie de la vie active. Compte tenu de la situation, une problématique de la sortie de la vie professionnelle ne suffit plus, il faut envisager les identités professionnelles qui sont liées au milieu de la carrière, à la seconde partie de la carrière professionnelle, et à la sortie de la vie active (p.228).

Il conviendrait alors de pousser les recherches sur la vie professionnelle d'une manière plus approfondie en ce qui concerne les gens au delà de la mi-carrière.

On a vu que la préretraite s'est insérée entre le mitan et la retraite. En effet, au début de ce mémoire, les grandes lignes de l'apparition de ce phénomène ont été tracées. Il convient maintenant de faire ressortir les difficultés qu'ont entraîné les préretraites. Lorsque les préretraites ont été mises sur pied, l'aspect financier a prôné dans cette décision sans vraiment évaluer ce que Limoges (1999) appelle les coûts psychologiques et sociaux. Parmi les difficultés vécues par les préretraités, on retrouve ce que beaucoup de gens vivent en fin de carrière : la résistance au changement. Plamondon et al. (1984) mentionnent que « la résistance au changement se nourrit aussi d'une anxiété diffuse chez tous les préretraités de fraîche date. [...] ils appréhendent les impacts d'un changement dont ils ignorent généralement les aboutissements » (p. 62). L'inconnu vient ici encore jouer un rôle qui fait vivre un stress à l'individu. Une autre conséquence de la préretraite se fait sentir par la crainte d'un isolement social et d'une mise de côté qui entraîne une série de questionnements et de réorganisations de la vie d'une personne (Boutinet, 1998). De nombreux facteurs agissent donc de telle sorte que la préretraite peut être vécue difficilement par certains individus.

Tel que vu précédemment, les préretraites ou les retraites hâtives associées à la hausse de l'espérance de vie amènent un espace de temps d'une longue durée qui n'existait pas auparavant. Comme le rapporte Gaullier (1994),

La vieillesse n'est plus liée à l'âge de la retraite. [...] On assiste à une émergence d'une décennie de la transition [...] qui n'est plus liée à un âge fixe, mais qu'elle est une période de longue durée qui commence avec les problèmes de la fin de carrière, se continue avec les sorties diverses de la vie professionnelle et débouche sur des activités nouvelles pendant la période de retraite proprement dite (pp. 97,98 et 101).

Une multitude d'options s'offrent alors à l'individu dans cette situation. Cette transition a une durée assez longue et varie, dans l'intensité et la manière de la vivre, d'un individu à l'autre. Plutôt que de se retirer définitivement du marché du travail, certaines personnes débiteront une deuxième carrière. Des auteurs tel que Gaullier (1999) parlent de cette deuxième carrière comme étant « à cheval sur la fin de la vie professionnelle et le début de la vie de retraité » (p.53). Cette deuxième carrière peut, lorsqu'elle est mûrie, être l'objet d'une intense satisfaction. Bellemare et al. (1998) ajoutent que « de plus en plus de gens prennent une retraite hâtive dès la cinquantaine, pour entreprendre une (parfois deux) nouvelle carrière, plus conforme à leurs goûts et aspirations » (p.81). Par conséquent, la préretraite peut être vécue positivement lorsque la personne est bien préparée et que sa décision s'inscrit dans un processus de réflexion. Puisque l'avancée en âge correspond à l'apparition de nouveaux intérêts et de nouvelles forces, la préretraite peut être l'occasion de réorienter sa carrière. Boutinet (1998) argumente dans ce sens lorsqu'il affirme que « les capacités d'apprentissage se concrétiseront dans l'apparition avec l'âge, parfois de façon imprévue, de nouvelles capacités ou compétences » (p.173). L'apparition de ces nouvelles compétences peut être une excellente source d'exploration pour cette catégorie de gens.

Il est maintenant nécessaire de répondre aux questionnements reliés à cette période. Il apparaît qu'une personne qui parviendra à faire le point d'une manière optimale aura la possibilité d'entreprendre une deuxième, et parfois même une troisième, carrière qui sera davantage en lien avec ses aspirations actuelles. La décision que prendra la personne à l'époque de la préretraite (entreprendre une deuxième carrière, s'impliquer dans des activités bénévoles, se retirer définitivement etc.), aura des répercussions sur les années ultérieures. Par exemple, un individu qui fera le choix de réorienter sa carrière ou sa vie vers une avenue qui répond davantage à ses aspirations comblera beaucoup plus son besoin de réalisation que s'il met ses aspirations de côté. L'âge de la retraite définitive du marché du travail est de plus en plus imprécis. Il varie d'un individu à l'autre et d'une situation à l'autre. Les avenues possibles pour les gens qui en sont à cette étape de leur vie sont infinies. La transformations des intérêts, des valeurs et des aptitudes sont autant de possibilités que de sources d'interrogations pour ces gens. L'accent est mis sur la clarification du vécu des individus qui en sont à cette période de leur vie. Le fait de prendre une décision qui soit en lien avec ces nouvelles données prend ici toute son importance, surtout quand on sait que cette décision aura une influence marquée sur le reste de la vie.

Toutefois, tout changement implique une certaine forme de résistance. Pourtant, une force contraire à cette résistance amène les individus sains à se dépasser, à s'actualiser. Leclerc et Al. (1995) abordent cette notion en avançant que les individus parvenus à ce stade de leur carrière devraient orienter leurs efforts pour développer leur plein potentiel. Ils vont même jusqu'à dire que ce dernier point est en quelque sorte vital.

La personne ne peut se développer intégralement que si elle actualise de manière optimale ses capacités physiques, psychologiques et sociales grâce à une interaction constante avec l'environnement. Ce mouvement d'actualisation est essentiel au bien-être et à la survie de l'individu. Il pousse celui-ci à s'adapter au changement, à faire face à des situations stressantes, à entrer en relations positive avec son entourage et son

environnement, à se sentir utile en exploitant de manière créatrice son potentiel. Cette conception de la personne s'appuie sur un postulat fondamental de la psychologie humaniste : la tendance à l'actualisation qui dirige l'organisme dans sa croissance (p. 160).

Cependant, ces mêmes auteurs soulèvent le fait que la recherche concernant l'actualisation de cette catégorie d'âge n'en est qu'au stade exploratoire. Il reste encore énormément à découvrir sur les enjeux de la fin de carrière. Gaullier (1994) affirme que la carrière pour les plus de 50 ans est une étape de transition où les enjeux relevant de ce qui vient après la carrière proprement dite sont encore très vagues en raison de la nouveauté. Bien vivre cette étape permettrait de bien accéder à ce qui vient par la suite. On sait que la venue de la retraite et la préretraite apporte son lot de difficultés tel que les nombreux questionnements. Le besoin de répondre à ces difficultés est d'autant plus important que la masse des gens de 50 ans correspond à une masse sans cesse grandissante de la société. On considère qu'il y aurait avantage à mieux connaître les enjeux de la fin de la carrière, entre autres, pour permettre aux intervenants œuvrant auprès de la clientèle des préretraités et des retraités d'offrir des services plus éclairés répondant à leurs besoins dans le domaine de l'orientation professionnelle.

Il est maintenant possible d'établir un bref résumé de la position du problème étudié. Nous avons vu, jusqu'à présent, que plusieurs personnes qui en sont à la dernière partie de leur carrière vivent de nombreuses difficultés en lien avec la redéfinition de leurs valeurs et la nouvelle perception du travail. Les valeurs, intérêts et aptitudes des gens concernés se transforment ; il en est de même pour ce qu'ils attendent de leur travail. Cela les amène parfois à remettre en question leurs buts professionnels. Bien que ces problèmes soient criants, il reste beaucoup à découvrir sur cette problématique. La prochaine partie de ce mémoire cernera les différentes avenues de recherche et en présentera les théories. Ceci permettra de mieux comprendre l'état actuel des connaissances et de quelle manière cette recherche

pourrait contribuer à éclairer une partie de la problématique des gens de 50 ans et plus.

2. CADRE THÉORIQUE

Dans le but de bien comprendre le contexte actuel des recherches, il nous apparaît important de décrire sommairement l'évolution d'une partie des théories développementales. Nous ferons, à l'intérieur de cette partie, un survol des théories du développement psychologique des individus. Cela nous amènera à préciser certains apports de Jung concernant les transformations qui surviennent dans la période correspondant à la fin de la carrière.

2.1 Évolution des théories développementales

Jusqu'à tout récemment, le développement de la personne, dans les théories, s'échelonnait de la naissance à l'adolescence. Comme le rapporte une étude récente de Riverin-Simard, Spain et Michaud (1996), « l'adulte n'était pas considéré comme une partie du processus de développement, mais comme un produit final, ce qui laissait peu de place à l'étude de l'ensemble du cycle de vie » (p.186). Des chercheurs tel que Piaget ont d'abord situé la fin du développement cognitif à l'adolescence. À ce moment, l'individu ayant un développement dit normal atteignait le stade des opérations formelles et son développement cognitif était terminé. Les études entourant le développement de l'adulte étaient, durant cette période, très minoritaires. Cependant, de nombreux facteurs tels que le vieillissement de la population ont fait en sorte que l'étude du développement de l'être humain s'est généralisé à l'ensemble de la vie. Comme le rapportent Riverin-Simard, Spain et Michaud (1996), « l'expression développement, longtemps consacré presque exclusivement à l'enfance et à l'adolescence s'est depuis peu appliquée à toute la période adulte » (p.186). Il y a donc eu une évolution dans les connaissances du développement de l'humain. Ces chercheurs résument bien ce point de vue :

La théorie de Piaget situe un point final au développement de la structure cognitive lors de l'adolescence, alors que cette période représente l'acquisition de ce qu'il appelle les opérations formelles. Au cours des dernières années, les chercheurs utilisant la méthode et les suppositions piagésiennes, ainsi que d'autres approches développementales, ont commencé à mettre leur attention sur le développement se continuant après l'adolescence et ce, tout au long de la vie adulte. Cela les a amené à questionner le fait que Piaget situe la fin du développement structurel durant l'adolescence. (Traduction libre de Commons et al., 1990, xi).

Ainsi, l'étude du développement de l'adulte a beaucoup progressé depuis quelques années. Même s'il y avait déjà eu des pistes lancées dans cette direction, ce sont les dernières décennies qui ont vu les chercheurs tels qu'Erikson et Jung explorer le développement sur l'ensemble de la vie (Riverin-Simard, Spain et Michaud, 1990). Malgré le progrès fait de ce côté, beaucoup de notions sur le développement de l'adulte demeurent à ce jour à découvrir. Alors que Piaget s'était davantage attardé au développement cognitif, des recherches ont été effectuées sous d'autres aspects. De son côté, Kohlberg a développé une théorie dite des stades de *jugement moral* « à travers lesquels l'individu évoluerait tout au long de son existence » (Rainville, 1988, p.95). Parmi les précurseurs des théories voyant l'Homme comme se développant tout au long de sa vie, on retrouve aussi Jung et sa théorie psychanalytique du développement de la personnalité. Comme l'affirment Costa et McCrae (1989),

Cela était, par conséquent, une prouesse intellectuelle audacieuse de proposer que le développement psychologique puisse se continuer tout au long de la vie. Un des plus intrépides penseurs de l'histoire, C.G. Jung, était parmi les premiers et probablement un des plus influents à penser en ce sens. (Traduction libre, p.46).

Dans le même ordre d'idées, Houde (1999) relève que « Jung est le premier psychologue à élaborer une vision du développement de la vie humaine qui repère des changements développementaux liés à des temps de la vie échelonnés sur toute la durée du cycle de vie » (p.19). Selon plusieurs auteurs, il est réaliste de considérer

que Jung fut un précurseur de l'approche développementale de l'adulte. D'après cet auteur, le développement de la personnalité se fait tout au long de la vie.

La personnalité est une graine qui ne peut se développer que par étapes lentes toute la vie durant. [...] L'achèvement de la personnalité signifie rien de moins que le développement maximal de l'être humain en son entier. [...] Une vie complète, dans ses aspects biologique, social et spirituel, est requise pour y parvenir. (traduction libre de Jung, 1964, p.171).

Cet auteur prolifique fut plus d'une fois critiqué en raison du côté spirituel de ses recherches. Lui-même stipule que « pour l'esprit scientifique, des phénomènes comme les idées symboliques sont gênantes, parce qu'on ne peut pas les formuler d'une façon qui soit satisfaisante pour notre intellect et notre logique » (1964, p.153). Pourtant, nous utiliserons ses propos en raison de l'énorme influence qu'ils ont eu dans le monde de la psychologie moderne ainsi qu'en raison de son concept d'opposition auquel nous ferons référence tout au long de ce travail. Nous verrons, dans les études théoriques, de quelle manière son concept d'opposition a été repris, mais avec une approche vocationnelle. Pour l'instant, nous nous attarderons à ce concept apporté par Jung. Selon ce dernier, le développement de la vie se fait selon quatre grandes étapes : l'enfance, la jeunesse, la maturité et la vieillesse. Houde (1999) relève bien ces quatre phases en expliquant l'analogie faite par Jung du cycle de la vie et du déroulement d'une journée.

L'enfance est comparable au matin en ce sens que, tout comme le soleil surgit de l'opacité, elle jaillit de la nuit de l'inconscient. Quant à la jeunesse et à la maturité, elles correspondent à cette période du jour où le soleil domine : la conscience agit d'une manière analogue au soleil en éclairant les choses et les êtres, permettant ainsi à l'être humain de saisir les problèmes. La maturité coïncide avec le zénith : comme le soleil de midi, la carrière de l'être humain est unique et individuelle et atteint son point culminant au zénith. Enfin, au crépuscule, le soleil s'éclaire lui-même ; le vieillissement est mis en parallèle avec la descente du soleil, le déclin du jour et l'arrivée de la nuit ; une telle descente suggère un

mouvement où la clarté se noie de nouveau dans la noirceur de la nuit.
(p.20).

Il faut retenir de cette analogie, d'une part, l'évolution continue de la personne, mais aussi l'inversion qui survient après le mitan de la vie (maturité). Il y a, à partir de ce moment, une espèce de renversement, de complémentarité de la première moitié de la vie. Ce renversement ressemble aux changements de valeurs et d'intérêts vécus par certaines personnes (voir position du problème). Jung s'est beaucoup appuyé sur les polarités pour définir sa conception de la psychologie (Dehin, 1995). Une idée qui se dégage de ses nombreux écrits est l'intégration graduelle des opposés tout au long de la vie, c'est-à-dire que l'individu, pour développer et bien ancrer sa personnalité, commence tout d'abord par rejeter tout ce qui vient à l'encontre de sa propre définition de soi. Par la suite, dans la deuxième partie de sa vie, il en vient à intégrer peu à peu ses opposés, à les intégrer d'une manière harmonieuse à l'intérieur de lui. Il appela *individuation* ce phénomène d'évitement puis d'intégration des opposés. Jung (1953) explique qu'il « emploie l'expression d'individuation pour désigner le processus par lequel un être devient un individu psychologique, c'est-à-dire une unité autonome et indivisible, une totalité » (p.255). Comme le mentionne Houde (1999), « l'individuation est un processus qui dure toute la vie et qui permet à un être de devenir une unité autonome et intégrée; ce processus agit à travers les quatre phases du cycle de la vie, mais plus particulièrement pendant la deuxième moitié de la vie » (p.27). Plus loin, il poursuit que ce phénomène n'est jamais complété, qu'il se poursuit sans cesse. Pour Jung, l'individuation se fait, en partie, par l'intégration des polarités masculine et féminine. Ainsi, selon lui, elle passe par l'intégration, chez l'homme, de sa dimension féminine (anima) et chez la femme, de sa dimension masculine (animus). Pour expliquer le phénomène d'individuation, Jung utilise les termes lumière et ombre ou conscience et inconscience (Dourley, 1984). La lumière est ce qui est connu de la personne, ce qui lui permet de s'identifier, de mettre les fondements de sa personnalité. Un autre auteur (Dehin, 1995) rapporte que « pour Jung, la réalisation de l'ombre est une étape indispensable dans la rencontre avec soi-même. Elle est la reconnaissance de la

partie inférieure de la personnalité » (p.25). Houde (1991) reprend l'idée que l'individuation de Jung se fait « à travers une recherche d'intégration, d'unification et d'harmonisation de son être. [...] de ne pas faire obstruction à l'inconscient et de laisser l'être se manifester, apparaître à sa manière » (p.31). Alors que dans la première partie de sa vie l'emphase est mise sur l'adaptation extérieure, l'adulte accorde généralement plus de place à la vie intérieure durant la seconde partie.

Réussir dans la vie, tel est l'objectif de la jeunesse ; réussir sa vie, tel est l'objectif de la maturité. [...] Entre les deux, un retournement, une réorganisation des forces psychiques. Jung nous prévient : le déplacement de la lumière provoque un renversement des valeurs et entraîne que les vérités du début de l'existence humaine apparaissent souvent comme un mensonge au milieu de la vie, ou encore à la fin de la vie (Houde, 1991, p.22).

Cette transition pourrait être une des sources des difficultés telles qu'elles ont été décrites au début de ce mémoire. En effet, le renversement des valeurs observé par Jung, dans la deuxième moitié de la vie, ne serait-il pas en lien avec la période de remise en question qui survient dans la troisième partie de la carrière ? L'individu qui vivrait ce renversement aurait alors à négocier avec la résistance au changement d'un côté et le besoin de réalisation de l'autre. Ce qui ne se fait pas, pour tous, d'une manière aisée. La connaissance du processus d'individuation pourrait aider la clientèle des gens en fin de carrière à mieux vivre cette transition. Évidemment, observer, comprendre ou mesurer l'intégration des opposés, tel que l'entendait Jung, n'est pas chose facile. Un concept qui peut aider à comprendre une partie de l'individuation pourrait, par contre, être celui de l'androgynie. Avant d'aller plus loin, il est important de définir l'androgynie. Selon le Petit Robert une personne androgyne est « un individu qui présente certains des caractères sexuels du sexe opposé » (1993, p.67) Une auteur célèbre dans ce domaine, Bem (1986), pousse plus loin cette idée en parlant d'androgynie psychologique comme étant l'intégration des principes masculins et féminins. Pelletier (1990) reprend d'ailleurs cette dernière idée en résumant bien la pensée de Bem et en affirmant que « l'idée d'androgynie est

liée à celles de flexibilité situationnelle et d'indépendance individuelle à l'égard des prescriptions sociales des rôles sexuels » (1990, p.3). Bem (1986) fait d'ailleurs un lien avec Jung (1953), qui croyait que l'anima et l'animus étaient présents en chacun de nous, en mentionnant que certains auteurs se sont exprimés sur la possibilité pour un même individu d'incarner à la fois masculinité et féminité. D'autres ont également développé le terme androgynie en stipulant qu'il consiste en la capacité de transcender les rôles. Ils affirment que

par transcendance des rôles de sexe nous entendons le fait de réussir à orienter sa vie de façon dynamique et souple sans tenir compte du genre assigné. Une personne qui transcende les rôles de sexe choisit ses comportements et ses émotions sur toute la gamme des caractéristiques humaines possibles. (Hefner, R., Rebecca, M. et Oleshansky, B. 1986, p.271).

Ainsi, l'androgynie psychologique est la capacité d'utiliser, dans un contexte donné, des comportements qui correspondent autant au principe féminin qu'au principe masculin. Gagnon (1995) décrit le principe féminin comme étant en lien avec les émotions, l'intuition et à l'état de réceptivité. Elle poursuit ensuite en mentionnant que le principe masculin réfère au rationnel et se caractérise par des éléments tels que la force, le courage ainsi que la capacité d'analyser et de diriger. Gagnon (1995) relève aussi que le fait de devenir androgyne représente un cheminement étalé sur l'ensemble de la vie :

la réunion des principes masculin et féminin en soi permet l'expression du potentiel créateur chez tout être humain. C'est le cheminement de toute une vie dont les buts à atteindre sont l'acceptation, l'amour et l'accomplissement de soi (p. 59).

Dans cette optique développementale, Hefner et al. (1986) ont proposé un modèle d'évolution des rôles de sexe qui s'étale sur toute la vie. Ce dernier est caractéristique par le fait qu'il s'arrête davantage « à la dynamique de transition entre les stades qu'à la description statique d'un stade en équilibre » (p. 273). Ce modèle

comprend trois stades. Le premier se nomme stade *indifférencié*. Il est caractérisé par une vision globale, par l'enfant, du monde qui l'entoure. Durant ce stade, il arrive par contre à différencier les gens en deux catégories : les femmes et les hommes. Le deuxième stade, qu'ils nomment *polarisé*, est le moment où la personne considère les stéréotypes comme étant nécessaire et rejette, en quelque sorte, l'opposé. Hefner et al. (1986) affirment que, pour la personne, « la masculinité et la féminité sont conçues comme les extrémités opposées d'un continuum bipolaire » (1986, p.277). Cependant, tout au long de sa vie, l'individu en vient à expérimenter divers comportements et parvient au troisième stade identifié sous le nom de *transcendance des rôles de sexe*. Parvenu à ce développement,

l'individu peut passer librement d'une situation à l'autre, tout en ayant des comportements et des sentiments adéquats et adaptés. [...] Le troisième stade n'est pas la fin d'un processus, mais il est le début d'une orientation dialectique dans le flux continu et dynamique de la vie. (idem, 1986, p. 284).

Ces derniers auteurs reprennent ici encore l'idée que l'androgynie, par l'intégration des opposés, se poursuit tout au long de la vie. Les concepts d'individuation et d'androgynie apparaissent très intéressants et complémentaires. L'androgynie aide, en quelque sorte, à rendre plus tangible le concept d'individuation. Dans la partie suivante, l'utilisation du concept d'androgynie sera approfondie en faisant part de certaines recherches concernant son évaluation et d'autres recherches complémentaires à ce concept.

3. ÉTAT DES RECHERCHES

Cette partie dressera un bilan incomplet de certaines recherches dans le domaine carriéologique. Dans un premier temps, les notions apportées par Super et Holland seront abordées. Ces dernières permettront d'amener l'étude de Riverin-Simard concernant entre autre une forme d'intégration des opposés. Dans un

deuxième temps, les recherches de Bem sur l'androgynie seront exposées. Ces recherches permettront d'utiliser ce concept *sur le terrain*.

3.1 De Super à Holland à Riverin-Simard

En même temps que se sont développées les théories du développement de l'adulte, certains auteurs ont abordé le développement de carrière sous une optique développementale. Alors que les premières pistes de recherches vocationnelles ne prenaient que des échantillons où l'âge allait de 11 à 18 ans (Bujold, 1989), de nombreux changements sociaux ont apporté de nouveaux modèles et théories de développement tout au long de la vie. Parmi ces nombreux auteurs qui ont abordé la carrière ainsi, nous avons choisi de définir plus particulièrement certains passages des apports de Super, Holland et Riverin-Simard.

La théorie de Super, en résumé, amène une série de douze propositions (Bujold, 1989) qui se rattachent soit à un des quatre volets (psychologie différentielle, psychologie développementale, facteurs sociaux et image de soi), soit aux interactions de facteurs qui influencent le développement vocationnel. L'aspect développemental est retrouvé à l'intérieur de ces propositions. En effet, Super ne s'est pas arrêté à l'adolescence pour décrire l'évolution de la carrière; il a aussi exploré plus loin en analysant des « patrons de carrière » (Bujold, 1989, p.273). Comme le dit Bujold (1989), pour Super,

le développement vocationnel est un processus continu à partir de l'enfance jusqu'à la vieillesse, dont le déroulement est généralement ordonné et prévisible, et qui est dynamique, en ce sens qu'il résulte de l'interaction entre les connaissances de l'individu et les demandes de la culture, ce qui en fait un processus psychosocial. Au cours de ce processus, l'individu doit s'acquitter d'un certain nombre de tâches. Le choix de ces tâches et la façon dont il s'en acquitte révèlent sa maturité vocationnelle, qui est essentielle au choix et à l'adaptation vocationnelle. (p.168).

Une idée qui ressort de cet extrait est que le développement vocationnel se produit continuellement. C'est donc dire que le développement se fait tout au long de la vie. Comme il l'affirme lui-même, Super (1990) propose que la vie professionnelle soit composée de nombreuses transitions. Brown (1995) résume bien sa pensée : « c'est un fait établi que la plupart des gens effectuent nombre de transitions de carrière tout au long de leur vie, un processus qui a été exploité intensivement par Super » (traduction libre). (p.6). Cette idée de développement continu est en lien avec les théories tel celle de Jung, car le développement de la personne ne se termine pas à un moment précis, mais s'échelonne plutôt sur l'ensemble de la vie. Cependant, la théorie de Super, bien qu'elle permette d'avoir un patron du déroulement de la carrière d'un « blanc de classe moyenne, vivant dans un pays industrialisé au milieu du vingtième siècle » (traduction libre de Vondracek et Kawasaki, 1995, p.114), présente bien peu d'explications pour les nombreuses possibilités et exceptions qu'offre le contexte actuel où la carrière linéaire, telle qu'elle était vécue auparavant, est de moins en moins la norme. Il semble d'ailleurs y avoir des limites à ce niveau.

Holland, de son côté, a contribué énormément aux théories avec sa typologie du comportement vocationnel. Ses écrits relatent (Holland 1996, Bujold, 1989) que la plupart des personnes peuvent être classées selon leurs ressemblances dans un des six types suivants : réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant et conventionnel. Bujold (1989) et Holland (1996) définissent ainsi chacun des six types. Il est à noter qu'étant donné que la théorie de Holland est très utilisée, les types ne seront que décrits brièvement. Par la suite, l'accent sera mis sur les études qui ont démontré l'éloignement de chaque type par rapport aux autres. Cette partie permettra de mettre en lien les types de Holland avec les opposés apportés par Riverin-Simard (1996).

Le type réaliste est celui qui se démarque dans la résolution de problèmes concrets. Il aime la manipulation d'objets et d'outils et éprouve du plaisir à l'intérieur d'emplois exigeant ces compétences. Il a besoin d'être impliqué

physiquement dans ce qu'il fait. Il a un grand sens pratique et, généralement, n'aime pas les emplois à caractère social. On le retrouve dans des domaines comme la mécanique, l'aéronautique, l'électricité et la construction.

Le type investigateur est celui qui est orienté vers la résolution de problèmes abstraits. Très méthodique, il est doué pour les sciences et aime d'ailleurs la recherche dans les domaines tel que la physique et la biologie. Ce type apprécie pouvoir travailler de manière autonome et possède une grande capacité de concentration. On le retrouve dans les domaines à caractère scientifique, dans la haute technologie ou dans la recherche en sciences humaines.

Le type artistique est celui qui est intéressé par une grande quantité de formes d'arts. Il aime créer et ce, sous de nombreuses formes. Il déteste les activités ordonnées et systématiques. Par contre, il excelle dans des domaines comme les arts de la scène, les communications, l'écriture, la littérature, les arts graphiques, la musique, la danse et le spectacle.

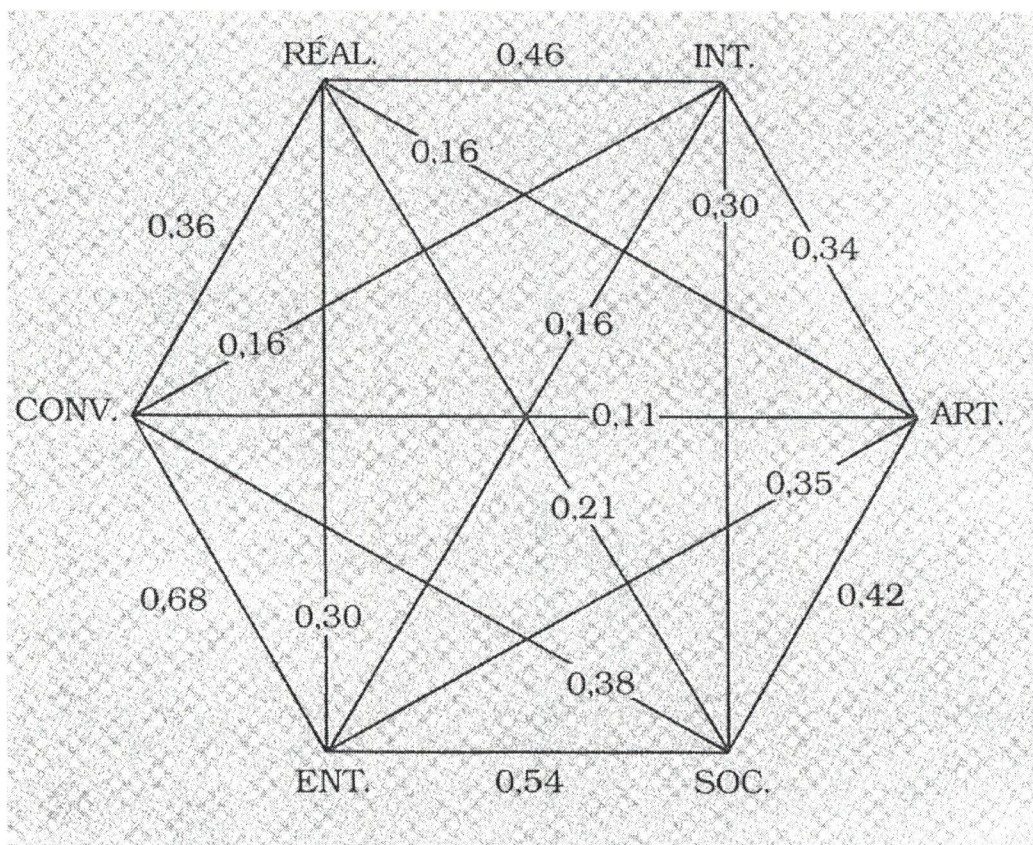
Le type social aime être en contact avec les autres personnes. Il est bon dans les relations éducatives et curatives ainsi que dans plusieurs formes de relations interpersonnelles. Il n'aime pas les activités manuelles ou techniques. On le retrouve dans les domaines tels que les sciences sociales, la relation d'aide, la rééducation, la réadaptation et l'enseignement.

Le type entreprenant est celui qui a le don d'organiser, de convaincre et de mener à terme ce qu'il entreprend. Étant très ambitieux, il aime diriger et recherche les gains économiques. Il n'aime pas les sciences et les activités à caractère systématique. On le retrouve dans les domaines tels que l'administration, la comptabilité, le commerce, la finance, la vente, le droit et le travail de bureau.

Finalement, le type conventionnel est celui qui est très discret et qui aime la vie simple. Il apprécie ce qui demande une manipulation ordonnée et systématique de données. Ayant besoin de structure, il est inconfortable dans les activités mal encadrées. C'est une personne conformiste et ordonnée. On le retrouve exerçant des emplois de bureau ou ne demandant pas une forte scolarité, ainsi que des professions du secteur des services et des techniques administratives.

Les six types ainsi réunis forment un hexagone mieux connu sous le nom de RIASEC (voir tableau 3). Le C (conventionnel) de la fin est donc juste à côté du R (réaliste). Il est possible de définir les six types de Holland en les comparant aux cinq autres. Ils seront classés du plus semblable au plus différent, selon une étude effectuée par Holland et rapportée dans Bujold (1989). Le point commun se démarquant de la dernière partie définissant les ressemblances psychologiques du modèle de Holland est que « les types de personnalité qui sont reliés par les corrélations les plus fortes sont ceux qui se trouvent à la périphérie de l'hexagone, alors que les types entre lesquels les corrélations sont les plus faibles sont ceux qui sont le plus éloignés les uns des autres » (p.58). Ainsi, par exemple, les types qui ressemblent le plus au type réaliste sont le conventionnel et l'investigateur, alors que le social est celui qui s'en détache le plus. Cependant, une étude de Holland (1973) a établi la corrélation entre chacun des types. Ils seront donc repris en les comparant à tour de rôle aux autres et en les positionnant en ordre décroissant. Il est à noter que dans cette étude, plus le facteur de corrélation est près du 1, plus la ressemblance est forte.

Tableau 3 : Modèle hexagonal définissant les ressemblances psychologiques entre les types et les environnements et leurs interactions.



(Bujold, 1989, p.58)

Tout d'abord, le type investigateur est celui qui se rapproche le plus du type réaliste (0,46). Suivent le conventionnel (0,36), l'entrepreneur (0,30), le social (0,21) et l'artistique (0,16). Concernant le type investigateur, on retrouve le réaliste (0,46), l'artistique (0,34), le social (0,30) ainsi que l'entrepreneur et le conventionnel (0,16). Quant au type artistique, il y a le social (0,42), l'entrepreneur (0,35), l'investigateur (0,34), le réaliste (0,16) et le conventionnel (0,11). Ensuite, les corrélations pour le type social sont l'entrepreneur (0,54), l'artistique (0,42), le conventionnel (0,38), l'investigateur (0,30) et le réaliste (0,21). Concernant l'entrepreneur, il y a le conventionnel (0,68), le social (0,54), l'artistique (0,35), le réaliste (0,30) et

l'investigateur (0,16). Finalement, les corrélations pour le type conventionnel sont l'entrepreneur (0,68), le social (0,38), le réaliste (0,36), l'investigateur (0,16) et le type artistique (0,11). Même si la forme de l'hexagone est généralement respectée, il ne s'agit pas d'une forme parfaite, les corrélations variant d'un type à un autre. Cela servira d'ailleurs à la cueillette et l'interprétation des données. Nous y reviendrons plus en détails dans ces parties.

En plus de la description des six types, un autre des principes sous-jacents à la théorie de Holland est que le choix d'une vocation représente les motivations, les connaissances, la personnalité et les aptitudes d'une personne (Bujold, 1989). Toujours selon cet auteur, une occupation est un environnement où il y a une prépondérance d'un des six types. On remarque que l'individu tente de faire le lien, de se projeter dans l'expression de son choix. Comme le dit Holland (1996), les études ont démontré que le fait d'avoir une congruence entre le type d'une personne et le type d'un emploi est habituellement gage de bien-être : « Les études démontrent que les gens se développent généralement mieux dans leur environnement de travail lorsqu'il y a une bonne congruence entre leur type de personnalité et les caractéristiques de l'environnement » (traduction libre, p.397). De plus, selon cette même source, des études ont démontré que les gens tendaient, lorsqu'ils passent à un autre emploi, à rester dans le même domaine. Finalement, toujours selon cette recherche, la majorité des retraités continuent d'œuvrer (travail rémunéré ou bénévolat) dans des activités reliées de près à leur carrière. Selon Holland, il est possible de dire qu'il y a une certaine stabilité durant la carrière d'une personne. Ce dernier voyait même cette stabilité comme un signe de maturité. De plus, Holland définit la cohérence d'une personnalité par le fait d'avoir, par exemple, les deux types dominants qui sont situés un à côté de l'autre sur l'hexagone. Par le fait même, il affirme que l'inverse (avoir les deux types dominants éloignés sur l'hexagone) relève d'une incohérence de la personnalité. Ce dernier point sera abordé plus loin. Même si la typologie de Holland est des plus intéressante, elle présente le défaut d'être très floue au niveau du développement vocationnel. Elle ne semble pas offrir un « cadre

permettant d'expliquer le développement vocationnel, de le prédire et d'intervenir dans ce processus » (Bujold, 1989, p.76). Par exemple, la typologie de Holland ne permet pas de prédire l'évolution carriérologique de chacun des types.

Bien que les apports de Holland et de Super soient indéniables, ils semblent avoir leurs limites quant au développement de carrière actuel. Les transformations majeures de la société au cours des dernières décennies ont eu des répercussions au niveau de la structure même de la société, ce qui a affecté la réalité vocationnelle de l'adulte (Bujold, 1989). Cependant, certaines constantes semblent se dessiner. Comme l'indique Riverin-Simard (1996), les besoins des gens en fin de carrière diffèrent de ceux des gens au début ou au milieu de la vie. Par exemple, le besoin de réfléchir sur l'ensemble de la carrière est de plus en plus présent avec l'âge. Également, les répercussions des transitions de carrière telles que l'insécurité, la peur de l'échec, la perte des pairs et la peur de l'inconnue, sont davantage marquées en vieillissant.

Parmi les recherches effectuées ces dernières années concernant la dernière partie de la carrière, une étude de Riverin-Simard, publiée en 1996 sous le titre *Travail et personnalité*, mérite d'y prêter attention. L'intérêt de cette recherche vient du fait qu'elle a démontré, selon les grandes lignes du principe Jungien d'individuation, qu'il y a un phénomène d'intégration des opposés, lors du dernier tiers de la vie au travail. En effet, Riverin-Simard (1996) a remarqué que beaucoup de gens qui en sont rendus à cette étape (le troisième tiers) ont tendance à développer des intérêts opposés à ce que leur carrière les a amenés à faire durant les deux premiers tiers. Ce phénomène pourrait être en lien avec l'individuation dont parlait Jung (1953). L'intérêt est donc qu'il semble possible d'observer l'individuation, mais d'un point de vue vocationnel. Cette recherche, effectuée auprès d'un échantillon de 941 adultes, visait à observer les liens entre les types de personnalité (typologie de Holland) et son développement de carrière. Riverin-Simard a procédé à sa collecte de données par le biais de récits de vie. Les gens formant cet échantillon provenaient de

divers milieux (secteurs privé, public et parapublic), avaient des âges variés (23 à 67 ans), étaient des deux sexes (454 femmes, 487 hommes), de statut socio-économique différents (classes aisées, moyenne et défavorisée) et, finalement, des six types de personnalité vocationnelle, selon la classification de Holland (Riverin-Simard, 1997).

Cette étude a mis en relation les trois grandes étapes de la carrière qu'elle avait définies en 1984 dans son livre *Étapes de vie au travail* et l'évolution d'opposés. Les trois grandes étapes qu'elle a identifiées durant la carrière d'un individu sont reliées à des âges très précis. Ce point soulève quelques questionnements quand on le met en lien avec tous les changements actuels de la société face à la temporalité. Cependant, l'idée d'évolution est présente. Les trois grandes étapes ont été nommées la *circonvolution pédestre* (23-37 ans), la *circonvolution orbitale* (38-52 ans) et enfin ce qu'elle nomme les *manœuvres de transfert interplanétaire* (53-67 ans). Il est à noter que chacune de ces trois grandes étapes est divisée en sous-étapes correspondant à des périodes de 5 ans. Pour les besoins de ce mémoire, seule la dernière étape correspondant à l'ultime stade de la carrière sera abordée.

Riverin-Simard a donc situé l'âge des adultes au troisième tiers de leurs carrière entre 53 et 67 ans. Elle affirme que « l'adulte de 53-67 ans doit maintenant se préparer à élargir ses horizons » (1984, p.87). Ce dernier doit « envisager des manœuvres graduelles de transfert interplanétaire qui le guideront en un autre lieu pertinent, en l'occurrence la planète retraite, pour la poursuite de son développement vocationnel » (p.87). Cette partie de la carrière se fait en trois sous-étapes : la *recherche d'une sortie prometteuse* (53-57ans), le *transfert de champ gravitationnel* (58-62 ans) et *aux prises avec la gravité vocationnelle de la planète retraite* (63-67 ans). Durant la *recherche d'une sortie prometteuse*, l'adulte cherche des activités qui permettraient de souligner son apport au marché du travail. Les remises en questions de cette période sont en lien avec les finalités de la vie personnelle et professionnelle. Durant le *transfert de champ gravitationnel*, l'adulte commence réellement à se

positionner face à la retraite. Il fait soit face au marché du travail en tentant de raccourcir ou d'allonger la période restante, ou il se positionne face à la retraite en tentant, ici aussi, de retarder ou de devancer ce moment. Un manque de sécurité affective et de confiance en soi touchent la majorité des gens parvenus à cette période. Finalement, durant la période *aux prises avec l'attraction vocationnelle de la planète retraite*, l'adulte réagit de différentes manières. Avant de quitter définitivement le monde du travail, l'adulte troque la notion de productivité pour celle d'utilité personnelle et sociale. Cette période est aussi ponctuée de nombreuses réflexions sur le sens de la vie, la mort, la vieillesse, la réussite, etc. Là où ce modèle devient très intéressant pour la présente recherche, c'est par les liens que Riverin-Simard (1996) a tissés entre celui-ci et une forme d'intégration des opposés. Ce cheminement se fait tout au long de la carrière et ce, de manière très évolutive. Voyons à présent de quelle manière l'auteur a observé cette intégration.

Durant la *circonvolution pédestre* (23-37 ans), l'adulte vit ce Riverin-Simard appelle « l'évitement des opposés indifférenciés (1996, p.311). L'adulte cherche alors à éviter tout ce qui n'est pas soi. Il se concentre à développer le type de Holland qui lui ressemble le plus pour bien ancrer sa personnalité. Il est rassurant pour lui de se concentrer sur ses intérêts dominants et de développer ses compétences en ce sens. Par la suite, durant la *circonvolution orbitale* (38-52 ans), l'adulte se retrouve dans « l'évitement des opposés ciblés » (idem, p.311). La personne évite tout ce qui est véritablement opposé à soi. Il y a une ouverture pour les types qui peuvent lui ressembler, qui sont à proximité du dominant (voir hexagone de Holland). Ce qui ressort, c'est que la personnalité de l'individu est suffisamment ancrée pour que le fait d'aller toucher à d'autres types ne soit pas menaçant pour l'identité de la personne ; une forme d'ouverture peut alors se manifester. Finalement, durant les *manœuvres de transfert interplanétaire*, l'adulte vit ce qui est appelé l'intégration des opposés ciblés (idem, p.311). « Cette intégration se réalise à titre de composantes complémentaires (et non pas principales) du contenu vocationnel avec lequel l'adulte négocie les trois dernières étapes de sa vie au travail » (idem, 1996, p.311). Cela ne

signifie pas que la personne, par exemple, passe d'un type social dominant à un type réaliste dominant. Le phénomène s'observe plutôt par une présence de plus en plus forte d'autres types, tout en continuant, habituellement, à avoir le même type dominant. Par exemple, la personne qui avait un type social dominant au cours des deux premiers tiers de sa carrière devrait encore l'avoir. Cependant, il y aura une présence de plus en plus forte d'autres types tels que le réaliste. La citation suivante résume bien les points apportés précédemment.

Il y a tout d'abord deux processus d'évitement (durant les deux premiers tiers de la vie au travail), dont l'un est marqué par une lutte contre la diversité en général, et l'autre contre des éléments répulsifs ciblés. Puis, lors du dernier tiers de la vie au travail, l'adulte s'investit dans un troisième processus contraire aux deux premiers. Il ne s'agit plus cette fois d'évitement mais d'intégration des éléments opposés à ses préférences vocationnelles à titre de composantes complémentaires à sa personnalité. (Riverin-Simard, 1996, p. 480).

Durant la troisième partie de sa vie au travail, l'individu en vient à faire place aux éléments des types de Holland qui étaient opposés à son type lors des deux premières parties de sa vie au travail. Il y a donc une tendance à un nivelage graduel au niveau des types de Holland durant la période allant de 53 à 67 ans. Comme mentionné précédemment, cela ne signifie pas nécessairement que la personne n'aura plus le même type dominant qu'au cours des années précédentes, mais que la différence entre ce dernier et les autres types (dont celui qui est opposé) aura tendance à diminuer. Concernant l'arrivée des opposés de Holland au cours de la carrière, Riverin-Simard (1996) stipule que

l'adulte commence d'abord à accepter minimalement cette présence dans son ensemble du monde du travail (vers 53-57 ans), puis dans son contexte organisationnel (vers 58-62 ans) pour finalement commencer à la reconnaître à l'intérieur de soi (vers 63-67 ans) (p. 313).

Ceci l'amène à compléter sa personnalité, ce que Jung (1964) appelait le *wholing*, qui se faisait par l'intégration de l'ombre ou des côtés féminins et masculins de la personne. Ce dernier affirmait que cette intégration (ou individuation) se produisait lors de la deuxième partie de la vie. Riverin-Simard, de son côté, a remarqué que l'intégration s'effectuait lors du dernier tiers de la vie au travail. Ce phénomène, selon ces deux auteurs, s'effectue dans une période très semblable. Un point intéressant à retenir est que Jung rapportait ce phénomène au niveau de la vie en général alors que Riverin-Simard le fait au niveau vocationnel. L'intérêt de la recherche de Riverin-Simard (1996) vient, d'une part, du fait que beaucoup reste à découvrir face à la problématique de la fin de carrière et aux gens impliqués dont une partie vit difficilement la transition. Cette étude apporte un éclairage supplémentaire. D'autre part, elle se démarque par son originalité, en considérant le développement de carrière selon les six types de la typologie de Holland. Effectivement,

très peu d'études relatives au développement de carrière nous éclairent sur un certain rôle tenu par les opposés. Encore moins, nous entraînent-elles à la découverte d'un phénomène de l'intégration des opposés en fin de vie professionnelle (Riverin-Simard, 1996, p.309).

Il devrait alors être possible d'observer ce phénomène d'une manière tangible. Il faut noter que l'intégration des opposés que Riverin-Simard (1996) a observée vient légèrement à l'encontre, comme vu précédemment, avec le principe de cohérence et de différenciation relevé chez Holland. Alors que ce dernier soulignait qu'un développement vocationnel passe par une différenciation de la personnalité, Riverin-Simard affirme qu'il y a une indifférenciation durant le troisième tiers de la vie au travail et que ce dernier contribue à un développement vocationnel continu. Cependant, elle observe aussi plus loin que cette intégration et l'atténuation de la différenciation du type dominant peut apporter une certaine confusion chez l'individu, mais que plusieurs perspectives de ce mouvement en fin de carrière « seraient favorables à l'évolution vocationnelle de l'adulte » (1996, p. 318). Cette confusion pourrait expliquer une partie des difficultés rencontrées par les individus en

fin de carrière. Par exemple, le paradoxe où l'on retrouve la résistance au changement d'un côté et le besoin de réalisation de l'autre.

Poussant plus loin cette étude, Riverin-Simard (1998) a regroupé les types de Holland en deux catégories : le pôle *je suis, donc je fais* et le pôle *je fais, donc je suis*. Dans le premier pôle, la personne croit que « c'est la définition de soi, la définition de son être, qui est la principale cause de son action professionnelle » (Riverin-Simard, 1998, p.14). C'est l'image qu'a la personne d'elle-même qui entraîne ses actions professionnelles. Les types artistique, entreprenant et social font ressortir leurs qualités personnelles pour guider leurs actions. À l'inverse, pour les gens du pôle *je fais, donc je suis* « ce sont surtout les produits réalisés (le faire) qui causent ou révèlent les caractéristiques de l'être » (Riverin-Simard, 1998, p.17). Contrairement au premier pôle pour qui l'action découle de l'image de soi, la personne du deuxième pôle « doit d'abord réussir à accomplir certaines réalisations professionnelles avant même de pouvoir dire qui elle est, avant même de se reconnaître une certaine existence professionnelle particulière » (idem, 1998, p.18). Pour ces gens, ce sont leurs actions professionnelles qui permettent de savoir qui ils sont. Il est alors possible d'imaginer qu'il se peut que l'intégration des opposés ne se fasse pas de la même manière pour les deux groupes. Dans la méthodologie, nous verrons de quelle façon nous procéderons pour tenter d'observer l'intégration des opposés tel qu'apporté par Riverin-Simard. Avant de passer à ce point, nous regarderons une étude qui a apporté un moyen d'évaluer l'androgynie. Ce concept expliquerait une partie de l'individuation telle que l'entendait Jung. Il serait donc intéressant de mettre le concept d'androgynie et celui d'intégration des opposés en lien pour tenter de voir dans quelle mesure ils s'observent en lien avec l'avancée en âge et de la carrière.

3.2 Études de Bem sur la mesure de l'androgynie

On ne pourrait parler de la mesure de l'androgynie sans parler de Bem. Cette auteur a consacré de nombreuses années en recherches qui ont contribué à faire progresser énormément les connaissances dans ce domaine. Ces recherches l'ont amenée à mettre au point un des outils les plus utilisés pour identifier le type androgynique d'une personne. Bem (1974) avait comme hypothèse de départ qu'un fonctionnement humain pleinement efficace se développe, tout au long de la vie, en équilibrant masculinité et féminité pour devenir peu à peu androgyne. Elle partait, entre autres, des études de Jung qui croyait qu'il était possible pour un individu d'incarner ces deux types. Elle a donc tenté de rendre empirique la notion d'androgynie. Un outil a été le fruit de ses recherches. Cet outil est le *Bem Sex-Role Inventory* (BSRI). Le BSRI traite la masculinité et la féminité d'une manière complémentaire et non en opposition. Chaque élément de la masculinité et de la féminité présent dans cet instrument correspond à des éléments positifs de comportement. Ce test comporte 60 éléments. 20 éléments (se comporter en leader, agressif, ambitieux, analytique, sûr de soi dans ses affirmations, athlétique, compétitif, défend ses convictions, dominateur, énergique, aptitude au commandement, indépendant, individualiste, prend facilement des décisions, masculin, confiance en soi, se suffit à soi-même, forte personnalité, résolu dans ses prises de position, prêt à prendre un risque) correspondent à des caractéristiques masculines alors que 20 autres (affectueux, gai, a une âme d'enfant, compatissant, ne fait pas usage d'un langage cru, empressé à alléger les peines d'autrui, féminin, accessible à la flatterie, doux, crédule, aime les enfants, loyal, sensible aux besoins des autres, timide, parle d'une voix douce, va vers les autres, tendre, compréhensif, chaleureux, accommodant) sont plutôt en lien avec des caractéristiques féminines. Les 20 items restants (s'adapte facilement, vaniteux, consciencieux, conventionnel, amical, heureux, serviable, inefficace, jaloux, aimable, lunatique, digne de confiance, réservé, sincère, grave, plein de tact, comédien, franc, imprévisible, fantaisiste) sont dit neutres et servent de remplissage. Les gens qui répondent à ce questionnaire

doivent se positionner face à chacun de ces items sur une échelle allant de 1 à 7 (1 = jamais ou presque jamais vrai; 2 = habituellement pas vrai; 3 = quelquefois, mais rarement; vrai; 4 = parfois vrai; 5 = souvent vrai; 6 = habituellement vrai; 7 = toujours ou presque toujours vrai). La version finale de ce test a été effectuée à partir d'un échantillon de plus de 2000 étudiants de premier cycle d'une université et d'un institut universitaire aux États-Unis. Les mesures psychométriques effectuées à partir de cet échantillon ont été concluantes. Dans le BSRI, l'indépendance de la masculinité et de la féminité a été vérifiée par un *r moyen* égal à $-0,03$. Il n'y a pas de corrélation entre les deux items, ce qui démontre la validité et la complémentarité de ces deux champs. À un intervalle de quatre semaines, la fidélité du test présente un *r moyen* de $0,93$. L'instrument est donc fidèle. Finalement, il n'y a pas de lien entre les scores (se décrire soi-même) et la désirabilité sociale (*r moyen* = $0,06$).

Cet instrument permet de mesurer la présence de l'androgynie chez une personne en la classant selon quatre catégories : androgyne, masculin, féminin ou indifférencié. L'intérêt vient du fait qu'il établit un lien avec l'individuation de Jung. Dans la partie méthodologie, nous expliquerons comme nous comptons, à partir de cet apport de Bem, utiliser l'androgynie dans ce mémoire.

4. PERTINENCE ET OBJECTIFS DE RECHERCHE

Jusqu'à présent, les difficultés vécues par les individus à la fin de leur carrière, en lien avec les bouleversements vécus actuellement dans la société occidentale, ont été soulignées. Des phénomènes tels que la retraite anticipée et le vieillissement de la population ont entraîné de nouveaux enjeux dans la carrière des gens. Dans le domaine de l'orientation professionnelle, il reste beaucoup à découvrir sur la période allant du mitan de la carrière à la retraite. De nombreuses études ont démontré les difficultés vécues par les gens qui en sont à cette étape de leur vie. Une de ces difficultés est en lien avec le besoin de sentir sa carrière comme un tout, de faire le point et de se rajuster. À l'opposé, on retrouve la peur de perdre la sécurité actuelle,

la résistance au changement. Ce paradoxe, opposant la sécurité apportée par la stabilité et le besoin de réalisation, entraîne de nombreux questionnements en fin de carrière. Les gens qui bénéficient d'une retraite anticipée ont alors à envisager plusieurs options dont une deuxième carrière, une implication bénévole ou autre. Cette étape de réflexion a des répercussions sur le reste de leur vie. Dans la société québécoise, cette partie de la population est en constante croissance. Alors que la population vieillit, la proportion des gens de 55 ans et plus, correspondant aux baby-boomers, augmentera aussi d'une manière très marquée au cours des années à venir. Les gens au dernier tiers de leur carrière seront beaucoup plus nombreux. Parmi ceux-ci, une masse importante vivra sûrement les difficultés de la fin de la carrière.

Il a aussi été vu que l'intégration des opposés semble une piste très intéressante du côté de la fin de la carrière, car elle pourrait venir éclairer certains éléments reliés aux nouvelles valeurs et intérêts qui apparaissent à ce moment. Ainsi, le fait de mieux comprendre ce phénomène pourrait aider les intervenants de la carrière à mieux guider leurs clients aux prises avec ces questionnements. En ce sens, des études supplémentaires devraient apporter de nouvelles connaissances pour permettre, par exemple, aux conseillers et conseillères d'orientation d'identifier et de comprendre où en sont leurs clients, ce qu'ils vivent et quels sont leurs besoins spécifiques. Le fait de développer les connaissances sur ce point est donc tout à fait approprié. Il serait intéressant de tenter d'évaluer un échantillon de personnes à l'aide de deux tests. Un premier permettrait de dresser le profil de Holland des individus. Avec ce profil, il serait possible de déterminer leur degré d'opposition. Un second test permettrait d'identifier le type androgynique de ces mêmes individus. On pourrait alors tenter d'observer l'évolution de l'intégration des opposés ainsi que celle de l'androgynie, ce dernier concept correspondant à une partie de l'individuation. De plus, il serait intéressant de tenter d'observer les liens entre ces deux concepts. Si tel est le cas, il pourrait être avantageux pour les intervenants d'utiliser ces tests pour avoir une image de leur client. De plus, ceci pourrait, avec ce bagage de connaissances, aider les clients à mieux saisir les transformations qu'ils

vivent. En effet, si l'observation de l'intégration des opposés s'avérait positive, on aurait en main des éléments très intéressants à la fois pour les conseillers d'orientation et leurs clients. Les entreprises pourraient aussi tirer bénéfices des ces renseignements, en mettant sur pied des comités d'aide aux employés âgés. Ces comités pourraient faire en sorte que tous en ressortent gagnants. D'un côté, les individus vivraient moins d'angoisse en pouvant orienter efficacement leurs dernières années de carrière. D'un autre côté, les entreprises auraient sûrement des avantages à s'impliquer en raison des diverses retombées possibles, ne serait-ce qu'au niveau de l'ambiance de travail ou de la meilleure utilisation de leurs ressources humaines.

La pertinence scientifique de ce mémoire relève du fait qu'aucune étude, à la lumière des lectures effectuées, n'a tenté de faire le lien entre un profil de Holland d'une personne et son niveau d'androgynie. Comme relevé plus haut, Riverin-Simard (1996), selon le jungien d'individuation, a remarqué que les gens qui en sont à la dernière étape de leur carrière ont tendance à renouer avec leurs opposés. Toutefois, cette auteur partait d'observations selon le type Holland des personnes. Il serait intéressant de faire de même, mais en étant davantage en lien avec les observations de Jung (1964). Aussi, la recherche de Riverin-Simard s'inscrivait dans un cadre qualitatif. Ce que nous espérons trouver est une méthode d'identifier quantitativement la présence de l'opposition. C'est pourquoi nous utiliserons un premier test concernant la typologie de Holland pour tenter d'observer une forme d'individuation vocationnelle ainsi qu'un deuxième touchant à l'androgynie pour examiner l'individuation personnelle. En considérant que le développement des individus se fait d'une manière progressive, nous espérons observer une évolution en lien direct avec l'âge du nombre de personnes présentant soit une opposition (Holland) ou un type androgynique. Nous avons comme hypothèse de départ qu'un lien significatif entre le fait d'être plus âgé et le fait d'avoir une plus grande proportion de gens dont le type de Holland présente des oppositions marquées sera démontré. De plus, ce même lien significatif devrait être retrouvé pour l'androgynie.

Par conséquent, pour favoriser le développement de carrière et mieux préparer l'après carrière, il est proposé d'observer :

1. une évolution positive de l'individuation professionnelle (par l'intégration des opposés) à l'aide d'un test faisant ressortir le profil Holland des individus ;
2. une évolution positive de l'individuation personnelle à l'aide d'un test permettant de déterminer le type androgynique des individus ;
3. un lien entre les résultats des tests sur le profil de Holland et celui sur le type androgynique.

DEUXIÈME CHAPITRE - MÉTHODOLOGIE

À travers cette deuxième partie, le questionnaire utilisé pour la collecte de données composé du *Profil personnel*, du Laval Sex Role Inventory (LSRI) ainsi que des questions personnelles nous permettant une classification, sera présenté en détails. Ensuite, nous ferons une description de l'échantillon choisi pour cette étude et nous expliquerons le déroulement de l'expérimentation. Finalement, on verra de quelle manière les données recueillies ont été organisées et exploitées.

1. LE QUESTIONNAIRE

La méthode qui a été privilégiée est celle du questionnaire. Celui-ci (Annexe A) comprend 3 parties distinctes (deux tests et une partie comportant des questions personnelles) et comporte 27 pages. Le questionnaire a utilisé principalement deux inventaires. Le premier servait à déterminer le profil de Holland du répondant et l'autre à déterminer son niveau d'androgynie. Ces deux tests ont permis, en quelque sorte, de faire la jonction entre l'étude de Riverin-Simard (1996) et l'individuation telle que l'entendait, en partie, Jung (1964). Le premier test utilisé permet de (Annexe A) trouver rapidement le type d'une personne (typologie de Holland). Ce test est utilisé par Emploi Québec et se nomme le Profil Personnel. Même s'il n'est pas validé scientifiquement, il s'appuie néanmoins sur deux tests qui ont fait leur marque : *l'orientation par soi même* et le *Grop*. Plusieurs raisons ont amené à privilégier ce test. Au départ, nous voulions utiliser un test basé sur le *Flow* (satisfaction au travail) qui s'administre à l'aide d'un médium informatique et qui donne, indirectement, le type Holland d'une personne. Ce test aurait été utilisé pour l'économie de temps et d'argent ainsi que pour sa validité. Cependant, étant donné que ce test est actuellement en attente d'être breveté (ce qui peut prendre plusieurs mois), il a fallu regarder d'autres possibilités, *Grop* et *l'orientation par soi même* qui sont des tests dont la validité et la fidélité ont été vérifiées. Cependant, il a été impossible d'obtenir des permissions d'utilisation sans coûts dans un but de

recherche. Comme les fonds nécessaires pour utiliser ces tests n'ont pas été accordés, il fallait se tourner vers d'autres solutions.

Il existe une panoplie de ce qu'il convient d'appeler des tests maisons. Parmi ceux-ci se retrouve le *Profil Personnel*, utilisé par Emploi-Québec. Ce test s'inspire énormément du *Grop* et de *l'orientation par soi-même*. Il a été mis au point par des intervenants d'Emploi-Québec en Estrie. Même si sa validité et sa fidélité ne sont pas éprouvées, cet instrument démontre le profil Holland des individus. Pour sa disponibilité et sa facilité d'utilisation, il représentait, dans les circonstances décrites précédemment, le test qui convenait le mieux à ce mémoire. Ce test sert à identifier, d'une part, le profil Holland des individus de l'échantillon et, d'autre part, à déterminer leur niveau d'opposition.

Le *Profil Personnel* est composé de quatre parties. Les deux premières parties, (*intérêts : activités ; intérêts : occupations*) comprennent chacune 90 questions. Ces dernières sont divisées en 6 parties selon les 6 codes de Holland. Il y a donc 15 questions par code. La troisième partie, (*aptitudes*), comprend 60 questions divisées de la même façon, c'est-à-dire 10 questions par type de Holland. Pour ces trois premières parties, le répondant doit se positionner quant à savoir s'il juge que la phrase le décrit de manière faible, moyenne ou forte (1, 3 ou 5 points). Finalement, la quatrième partie de ce test, (*les caractéristiques personnelles*), comprend 60 questions (10 par type) où le répondant coche les affirmations qui s'appliquent à lui. La combinaison de ces quatre parties donne le score global de la personne, c'est-à-dire son score pour chacun des six types. Pour chacun des types de Holland, le score varie entre 10 (étant le plus faible score possible) et 90 (étant le score le plus élevé possible). Une personne ne peut avoir 0 au total, car la troisième partie l'oblige à répondre un minimum de 1 aux 10 items.

Dans un deuxième temps, un test d'androgynie a été utilisé. De nombreux tests existaient, mais celui que nous avons choisi d'utiliser pour cette recherche se

nomme le *Lavallé Sex Role Inventory* (LSRI). Il est dérivé directement du célèbre inventaire *Bem Sex Role Inventory* (BSRI) destiné à mesurer le niveau androgynique d'une personne (Pelletier, 1990). Même si le BSRI a démontré ses preuves, il n'a pas été retenu, car l'échantillon normatif ne contenait aucun québécois (les versions anglaise et française de cet inventaire ayant comme échantillon des américains). Parmi les tests d'androgynie possibles ayant comme normes un échantillon québécois, le LSRI a été privilégié. Ce test, en plus d'être rédigé en français et destiné à une population québécoise possède deux autres caractéristiques intéressantes. En effet, une étude réalisée en 1990 (Pelletier) a permis de vérifier la validité et la fidélité de cet instrument à l'aide d'un échantillon québécois. Cette même étude a permis de démontrer que le LSRI a les mêmes capacités de faire ressortir le niveau d'androgynie d'une personne en permettant de savoir qu'elle se situe dans une des quatre catégories de genre, soit masculin, féminin, androgyne ou indifférencié.

La vérification de la validité s'est réalisée à l'aide d'un échantillon composé de deux groupes. La composition du premier groupe est 38 étudiants et 90 étudiantes du Québec inscrits à un cours d'introduction en psychologie au moment de la passation du test. Le second groupe est composé de 119 étudiants et 15 étudiantes poursuivant une formation professionnelle en technologies ordinées. L'évaluation du genre de chaque individu a été effectuée en

calculant les résultats obtenus à chaque échelle et en répartissant les sujets à partir de la médiane. Ont été considérés typés masculin (ou féminin) ceux dont la moyenne de scores sur l'échelle masculine (ou féminine) est supérieure à la médiane normative du groupe de sexe correspondant. Ont été considérés androgynes ceux dont les moyennes de scores sur les échelles masculine et féminine sont supérieures aux médianes normatives de leur groupe de sexe et d'indifférencié ceux dont les moyennes sont inférieures (Pelletier, 1990, p.41).

Comme l'affirme Pelletier (1990), cette étude a permis de valider le LSRI en tant qu'instrument francophone permettant de mesurer l'androgynie d'une personne.

Toutes les « données supportent la validité de contenu théorique et normatif, la consistance interne et la validité conceptuelle du questionnaire » (idem, p. 45). Plus loin, cet auteur poursuit en affirmant que le LSRI est aussi fiable. Le LSRI permet donc de mesurer l'androgynie, est validé auprès d'une population québécoise, est fidèle et est en français. Voici à présent ce à quoi ressemble cet instrument.

Plutôt que d'avoir 60 items comme le *Bem Sex-Role Inventory* (BSRI), le LSRI n'en comporte que 30. Cependant, la proportion d'items masculins, féminins et neutres est la même que pour le BSRI (un tiers pour chaque catégorie). En effet, parmi ces trente items, 10 décrivent des qualificatifs masculins (confiance en soi, défend ses convictions, assuré(e), forte personnalité, énergique, prêt(e) à prendre des risques, prend facilement des décisions, se suffit à soi, résolu(e) dans ses prises de position, ambitieux(se)), 10 autres décrivent de qualificatifs de féminité (accommodant(e), de bonne humeur, affectueux(se), sympathique, sensible aux besoins des autres, empressé(e) à alléger les peines d'autrui, chaleureux, tendre, aime les enfants, doux(ce)) et, finalement, 10 sont des items neutres (serviable, lunatique, consciencieux(se), comédien(ne), franc(che), jaloux(se), digne de confiance, vaniteux, sincère, inefficace). Le répondant, pour chacun de ces trente items, doit se positionner sur une échelle de 1 à 7 (1 = jamais ou presque jamais vrai; 4 = occasionnellement vrai; 7 = toujours ou presque toujours vrai). Même si la signification exacte des scores 2, 3, 5 et 6 sur cette échelle ne sont pas précisés, le répondant peut les cocher. Le minimum au score total pour chacune des deux échelles (masculinité et féminité) est de 7 alors que le maximum est 70. Les points ne sont pas comptabilisés en ce qui concerne les items neutres.

Finalement, nous avons ajouté deux questions (âge, sexe) qui nous ont permis de regrouper et/ou de séparer les gens de notre échantillon selon certains critères pour des fins d'analyse et d'interprétation. Connaître l'âge des individus nous permet de les situer dans des catégories d'âge telles que déterminées plus loin. De plus, cela nous permet de faire des liens entre l'intégration des opposés et l'âge ou encore entre

l'androgynie et l'âge. La donnée du sexe nous permet de comparer les hommes et les femmes de notre échantillon. De plus, cette donnée nous permet d'établir les médianes des items de masculinité et de féminité pour chaque type sexuel à l'inventaire d'androgynie.

2. LA DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON

L'échantillon que nous avons choisi pour collecter nos données de recherche provient de plusieurs endroits. Étant donné le nombre important de questionnaires que nous avons à faire remplir et de la difficulté à rejoindre les gens de notre groupe cible, nous avons contacté quelques associations de retraités en Estrie. Ce que les gens de notre échantillon ont en commun est leur âge (ils ont tous 50 ans et plus) et le fait qu'ils sont soit préretraités ou soit retraités. Nous avons fait appel à trois associations. Premièrement, nous avons contacté, par le biais d'une assemblée générale, des membres de l'Association Québécoise pour la défense des droits des Retraité(e)s et Préretraité(e)s (AQDR), section Estrie. Deuxièmement, nous nous sommes présentés à un dîner de l'Association Québécoise des Retraité(e)s et Préretraité(e)s des secteurs public et parapublic (AQRP), secteur Estrie. Ces deux premières sources nous ont permis de récolter des noms de personnes que nous avons rencontrés en individuel ou en groupe selon les disponibilités. Finalement, nous nous sommes présentés lors du Congrès provincial de l'Association des Retraité(e)s et Préretraité(e)s de l'Enseignement du Québec (AREQ), qui s'est tenu à Sherbrooke du 25 mai au 27 mai 2001. Il est à noter que la clientèle visée par ces trois associations consiste en toute personne retraitée ou préretraitée de 50 ans et plus, ayant un lien avec le secteur de l'association en question. De plus, ces associations ont des missions communes qui sont les suivantes :

- 1- Défendre et promouvoir les intérêts économiques, culturels, sociaux et moraux des membres qu'elles regroupent;
- 2- Contribuer à l'établissement d'une société plus égalitaire et plus démocratique;

- 3- Œuvrer particulièrement au droit de vieillir dans la sécurité et dans la dignité;
- 4- Contribuer à la promotion et à l'exercice des droits des femmes.

Les gens faisant partie de notre échantillon sont membres ou s'impliquent activement au sein d'associations pour faire avancer des projets, faire circuler l'information, etc. Une autre partie était présente au Congrès provincial de l'AREQ. Il sera important de tenir compte de ce facteur lors de l'analyse, car ces gens ne sont pas nécessairement représentatifs de l'ensemble des retraités et préretraités du Québec. Le fait qu'ils font partie ou s'impliquent activement dans ces associations ainsi qu'ils participent à un congrès viendra possiblement influencer nos résultats.

L'objectif initial de cette collecte était de trouver un minimum de 10 personnes par type de Holland (le type dominant). Évidemment, la population n'est pas répartie également à travers ces types. Pour parvenir à avoir au moins 10 personnes par type de Holland, nous avons eu à recueillir 90 questionnaires. Comme le démontre le tableau 4, l'échantillon regroupe 10 personnes dont le type dominant est réaliste, 10 personnes dont le type dominant est investigateur, 11 personnes dont le type dominant est artistique, 32 personnes dont le type dominant est social, 13 personnes dont le type dominant est entreprenant et 14 personnes dont le type dominant est conventionnel.

Tableau 4 : Dispersion des répondants par rapport au sexe et à leur type Holland

	Réal.	Inv.	Art.	Soc.	Entr.	Conv.	Total
Hommes	9	4	5	13	10	5	46
Femmes	1	6	6	19	3	9	44
Total	10	10	11	32	13	14	90

Dans le troisième chapitre, nous détaillerons davantage ces dernières données. Un point d'importance qui nous a surpris est l'âge des répondants. Nous nous attendions, pour des raisons plutôt subjectives, à avoir une grande majorité de gens

entre 50 et 60 ans. Par contre, un bref survol nous fait prendre conscience que les gens composant notre échantillon ont des âges variant entre 50 et 81 ans. De plus, la moyenne d'âge de notre échantillon est de 61,81 ans. Il est à noter qu'elle est légèrement inférieure du côté des hommes avec 61,35 ans alors que celle des femmes est de 62,30 ans. Nous devons composer avec ces données en modifiant les âges avancés par Riverin-Simard concernant le troisième tiers de la vie au travail. Une fois encore, nous y reviendrons au troisième chapitre. Le tableau 5 définit, par numéro de sujet, l'âge et le sexe.

Tableau 5: Dispersion des sujets selon l'âge, le sexe et la date de cueillette.

No.	Age	Sexe	Date de cueillette
1	57	Homme	19 juin 2000
2	53	Femme	1 juillet 2000
3	66	Homme	1 juillet 2000
4	62	Femme	6 juin 2000
5	59	Femme	6 juin 2000
6	62	Homme	5 juin 2000
7	51	Femme	16 juin 2000
8	70	Femme	3 juin 2000
9	57	Homme	19 juin 2000
10	75	Homme	18 mai 2001
11	72	Femme	17 mai 2001
12	66	Femme	17 mai 2001
13	70	Femme	22 mai 2001
14	62	Femme	23 mai 2001
15	68	Homme	19 mai 2001
16	69	Femme	20 mai 2001
17	69	Femme	21 mai 2001
18	59	Femme	19 mai 2001
19	74	Homme	27 mai 2001
20	77	Femme	23 mai 2001
21	70	Femme	19 mai 2001
22	64	Homme	19 mai 2001
23	70	Homme	21 mai 2001
24	53	Femme	21 mai 2001
25	64	Homme	22 mai 2001
26	62	Homme	19 mai 2001
27	67	Femme	17 mai 2001

28	62	Homme	19 mai 2001
29	69	Femme	23 mai 2001
30	72	Femme	17 mai 2001
31	62	Femme	21 mai 2001
32	72	Homme	22 mai 2001
33	60	Homme	18 mai 2001
34	76	Femme	18 mai 2001
35	70	Homme	18 mai 2001
36	62	Femme	19 mai 2001
37	59	Homme	22 mai 2001
38	56	Homme	25 mai 2001
39	51	Homme	24 mai 2001
40	62	Homme	23 mai 2001
41	50	Homme	24 mai 2001
42	56	Homme	24 mai 2001
43	61	Homme	18 mai 2001
44	59	Femme	19 mai 2001
45	63	Femme	25 mai 2001
46	60	Femme	26 mai 2001
47	63	Homme	25 mai 2001
48	60	Homme	17 mai 2001
49	79	Homme	21 mai 2001
50	58	Homme	4 juin 2001
51	52	Homme	1 juin 2001
52	53	Homme	1 juin 2001
53	52	Homme	5 juin 2001
54	57	Femme	4 juin 2001
55	55	Homme	30 mai 2001
56	50	Homme	29 mai 2001
57	55	Homme	29 mai 2001
58	53	Homme	29 mai 2001
59	56	Femme	29 mai 2001
60	50	Homme	28 mai 2001
61	51	Femme	1 juin 2001
62	52	Homme	1 juin 2001
63	67	Femme	26 mai 2001
64	57	Femme	31 mai 2001
65	66	Homme	31 mai 2001
66	71	Homme	31 mai 2001
67	58	Femme	30 mai 2001
68	56	Femme	30 mai 2001
69	57	Femme	30 mai 2001
70	51	Homme	31 mai 2001
71	59	Homme	31 mai 2001
72	59	Femme	30 mai 2001

73	59	Femme	30 mai 2001
74	55	Femme	30 mai 2001
75	60	Femme	30 mai 2001
76	70	Homme	30 mai 2001
77	58	Femme	30 mai 2001
78	74	Femme	30 mai 2001
79	65	Homme	30 mai 2001
80	59	Homme	31 mai 2001
81	56	Femme	31 mai 2001
82	61	Femme	31 mai 2001
83	71	Homme	31 mai 2001
84	56	Homme	31 mai 2001
85	55	Femme	31 mai 2001
86	57	Femme	31 mai 2001
87	83	Homme	31 mai 2001
88	68	Femme	31 mai 2001
89	68	Femme	31 mai 2001
90	61	Homme	6 juin 2001

Nous sommes conscients que notre échantillon n'est pas probabiliste. Notre but n'est pas (de toute manière il aurait été impossible) de généraliser pour l'ensemble de la population québécoise de 50 ans et plus. En effet, il faut certaines conditions pour obtenir un échantillon probabiliste (Allaire, 1992). Chaque élément de la population n'a pas eu la chance de faire partie de notre échantillon, car ce n'est pas tous les gens de 50 ans et plus qui font partie ou qui s'impliquent dans une association de retraités. De plus, chaque élément de la population n'a pas eu une probabilité égale de faire partie de l'échantillon, car ce n'est pas par tirage au sort que la collecte s'est effectuée, mais bien par choix selon les dates de réunion. Finalement, pour pouvoir généraliser, il aurait fallu utiliser un nombre beaucoup plus important d'individus. Cette recherche s'inscrit donc d'avantage dans une perspective exploratoire.

3. DÉROULEMENT DE L'EXPÉRIMENTATION

Cette section du chapitre de la méthodologie présente la stratégie utilisée lors de la collecte de données qui s'est déroulée en deux temps. Une première collecte s'est déroulée entre le 3 juin 2000 et le premier juillet 2000. Cette démarche nous a permis de recueillir 9 questionnaires. Par la suite, une deuxième collecte a eu lieu entre le 17 mai 2001 et le 6 juin 2001. Cette deuxième démarche nous a permis de recueillir 81 questionnaires. Il est noter que le délais entre les deux collectes est dû à des raisons externes à cette recherche. Cependant, étant donné que les gens répondent à un moment et un lieu donné, nous pensons que les questionnaires recueillis lors des deux collectes peuvent être utilisés de manière conjuguée. Le tableau 5 présente pour chaque individu de notre échantillon la date à laquelle il a répondu au questionnaire. Il est à noter que si l'ordre chronologique (les dates) n'est pas respecté dans ce tableau, c'est tout simplement parce que la plupart des chiffres ont été donné aux sujets selon l'ordre dans lequel se trouvaient les questionnaires au moment de cette étape.

Nous n'avons pas chronométré la durée de passation du test puisque le temps n'est pas un facteur d'importance dans notre questionnaire. Cependant, nous pouvons affirmer que la moyenne approximative de passation de ce questionnaire comprenant les trois parties décrites plus haut (*profil personnel*, *LSRI* et les deux questions personnelles), est d'environ 30 minutes. Notre cueillette de données a été effectuée sur une base volontaire de gens de diverses provenances (énumérées au point précédent). Nous espérions recueillir un minimum de 60 personnes, soit au moins 10 par types Holland, mais nous avons finalement eu à recueillir 90 répondants avant d'arriver à ce résultat.

Nous avons collecté nos données de deux manières : en groupe et individuellement. Nous adaptions une ou l'autre des méthodes selon les circonstances et les disponibilités des gens. Nous avons effectué la collecte en tentant

d'être le plus objectif possible. Nous présentions, dans un premier temps, les grandes lignes de notre recherche. Nous expliquions ensuite aux gens que nous avions besoin de leur participation, sur une base volontaire, pour remplir un questionnaire dont la durée de passation est d'environ 30 minutes. À partir de ce point, nous avons deux façons de fonctionner. Si nous en avons la possibilité, nous passons alors au test proprement dit. Sinon, nous prenons les noms des gens pour les rencontrer en groupe ou individuellement à un autre moment.

Avant de faire passer le test, nous avons expliqué aux qu'il n'y avait pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Tous les répondants étaient conscients qu'ils avaient à répondre à un inventaire d'intérêt ainsi qu'à un inventaire mesurant certaines dimensions de la masculinité et de la féminité. Tout au long du questionnaire, les gens devaient répondre le plus justement possible, selon leur jugement. Par contre, dans le but de ne pas fausser ou d'influencer leurs réponses, nous répondions le moins possible aux questions concernant l'éclaircissement des termes. Ce point est essentiel en ce qui concerne le test d'Androgynie, car le sens des termes est ici très important.

4. LA MÉTHODE D'ANALYSE

Cette section de la méthodologie comporte deux parties principales. Dans un premier temps, nous décrirons de quelle manière nous avons utilisé les résultats pour catégoriser les répondants. Dans un deuxième temps, nous présenterons l'orientation que prendra l'analyse et l'interprétation des données, qui seront au cœur du troisième chapitre.

4.1 Catégorisation selon les scores

Les réponses aux deux questionnaires donnent des données brutes. Dans le but de notre recherche, nous avons à catégoriser les gens selon trois niveaux

d'opposition (inventaire de Holland) et selon un des quatre types androgyniques (inventaire d'androgynie). Dans un premier temps, nous avons choisi de ne tenir compte que des deux scores les plus élevés pour ce qui est de l'inventaire de Holland. Pour faire un lien avec l'hexagone de Holland présentant de quantitativement l'opposition de chacun des types, nous avons pris comme acquis que l'opposition pourrait se faire de trois façons. Premièrement, dans les cas où les deux types dominants sont un à côté de l'autre, l'opposition est faible. Cela se vérifie, par exemple, dans les cas où les deux types dominants sont réaliste et investigateur ou réaliste et conventionnel ou investigateur et artistique etc. L'opposition est moyenne dans les cas où les deux types dominants sont séparés par un seul autre type sur l'hexagone de Holland. Par exemple, dans les cas où les deux types dominants sont social et investigateur, conventionnel et social, artistique et entreprenant etc. Finalement, l'opposition est élevée lorsque les deux types dominants se font face sur l'hexagone de Holland. L'opposition n'est déclarée élevée que lorsque les deux premiers types sont réaliste et social, investigateur et entreprenant ou artistique et conventionnel. Étant donné que tous ces types peuvent être dominants, il y a six possibilités d'opposition élevée, chacune de ces possibilités étant un des types de Holland et son extrême opposé.

Aucun individu de l'échantillon présentait deux types dominants égaux. En d'autres mots, le type dominant pour chaque personne ayant répondu à notre questionnaire a toujours été unique. Nous n'avons pas eu à travailler avec cette donnée, mais si le cas s'était présenté, nous aurions rejeté le questionnaire, car nous n'aurions pas pu classer la personne dans un des six types dominants. Par contre, il est arrivé à trois reprises que le deuxième type dominant était égal au troisième. Dans ces deux cas nous avons eu à déterminer d'une manière déductive le degré d'opposition de l'individu. Voici comment nous avons procédé. L'individu no.6 présente un type dominant social avec un score de 60. Le deuxième score (50) se retrouvait par la suite chez les types réaliste et entreprenant. Dans ce cas, nous avons déterminé que le degré d'intégration des opposés était moyen car, selon la méthode

expliquée précédemment, les types secondaires réaliste et entreprenant étaient respectivement d'opposition élevée et faible. Concernant l'individu no.75, son type dominant est investigateur (score de 52), alors que les deux types secondaires sont social et conventionnel (scores de 50). Puisque les deux types secondaires correspondent à une opposition moyenne, nous avons conservé ce qualificatif. Finalement, le troisième cas concerne l'individu no.87 pour qui le type dominant est social (score de 58) alors que les types secondaires sont réaliste et conventionnel (scores de 54). Comme le type réaliste correspond à une opposition élevée, mais que conventionnel se rapporte plutôt à une opposition moyenne, nous avons conservé cette dernière observation pour qualifier cet individu. Quoique ces oppositions aient été déterminées arbitrairement, nous croyons, à la lumière des dernières explications, que cette évaluation est la plus objective possible.

Dans un deuxième temps, nous avons eu à traiter les scores à l'inventaire d'androgynie. Nous avions à trouver un moyen pour classer chaque personne dans un des quatre types androgynique (androgynie, masculin, féminin ou indifférencié). Pour arriver à cette catégorisation, nous avons d'abord eu à déterminer quelle analyse nous allions utiliser. Il existe plusieurs modèles pour utiliser les réponses à un test d'androgynie (Lévesque, 1999). Un de ceux-ci est le modèle de la balance qu'a amené Bem (1974). Il s'agit de mesurer l'androgynie à partir de la différence entre le score de masculinité et celui de féminité. Toutefois, il n'y a pas de distinction entre les types androgynes et indifférenciés. Ainsi, une personne qui aurait répondu très faiblement, mais d'une manière relativement égale entre les items masculins et féminins, serait considérée androgynie. Pour cette raison, nous avons choisi d'utiliser le modèle additif apporté par Spence et al. en 1975. Celui-ci a la capacité de différencier les androgynes des personnes dites indifférenciées, en plus de permettre de catégoriser les autres individus comme étant masculin ou féminin. Notons que Bem s'est ralliée à ce modèle en 1977. Ce modèle part du principe qu'une personne est déclarée androgynie lorsqu'elle obtient un score plus élevé que la médiane des items masculins et féminins de son groupe sexuel. Ainsi, nous avons eu à séparer les

hommes des femmes. Par la suite, nous avons calculé la médiane obtenue aux items masculins et féminins pour chacun de ces deux groupes. Chez les hommes, la médiane était de 53 aux items masculins et de 56 aux items féminins. Chez les femmes, la médiane était de 52 aux items masculins et de 58 aux items féminins. Nous avons finalement classé les gens en partant du principe qu'ils étaient androgynes lorsqu'ils obtenaient des scores plus élevés aux deux types d'items. Lorsqu'ils obtenaient un score plus élevé que la médiane aux items masculins mais inférieur ou égal aux items féminins, ils étaient classés masculins. Ils étaient catégorisés comme étant féminins dans le cas inverse. Enfin, nous les avons nommés indifférenciés dans les cas où leurs deux scores étaient inférieurs ou égaux aux médianes de leur groupe. Passons à présent à l'orientation de l'analyse, c'est-à-dire comment nous comptons utiliser nos données, dans le troisième chapitre, pour analyser et interpréter les résultats afin de vérifier nos hypothèses de départ.

4.2 Orientation de l'analyse

Il existe deux grandes familles dans la recherche, la recherche qualitative, qui est un « processus de collecte de données à caractère non mesurable » (Angers, 1992, p. 39), et la recherche quantitative qui est un « processus de collecte de données à caractère mesurable » (idem, 1992, p.38). Étant donné que notre questionnaire nous permet de mesurer nos données, notre recherche a une orientation quantitative. Le type d'analyse réalisé est également quantitatif. Nos données seront analysées de plusieurs façons. Premièrement, nous allons déterminer quel type d'opposition de Holland la personne présente. Par la suite, nous allons définir chaque personne de notre échantillon en fonction de son niveau d'androgynie. À partir de ces deux données (le degré d'opposition de Holland et le type androgynique) il nous est possible d'observer la relation qui existe entre elles. Nous faisons l'hypothèse qu'une personne qui a une opposition maximale devrait avoir un type androgyne avec le LSRI. Ces deux échelles feraient partie du lien entre les observations de Riverin-

Simard (1996) et l'individuation telle que le voyait Jung et sur lequel Riverin-Simard s'est basée pour faire ses observations.

Il nous est aussi possible d'observer s'il y a une évolution positive de l'individuation à travers les âges. Pour ce faire, nous avons fait une étude de corrélation en lien avec des regroupements d'âge. Nous pensons observer une évolution positive à l'intérieur des différents groupes (le degré d'opposition de Holland sera de plus en plus fort avec l'avancée en âge). Cela irait dans le même sens que ce que Riverin-Simard (1996) a observé. Il sera intéressant, pour faire le lien avec l'individuation de Jung, de vérifier s'il y a la même évolution au niveau de l'androgynie. Ainsi, nous croyons que le pourcentage de type androgyne ira en augmentant avec l'âge. Il se pourrait que ce taux soit de plus en plus fort à travers les trois sous-groupes que nous aurons établis avec notre échantillon.

Ensuite, notons qu'une comparaison avec le sexe des personnes est aussi réalisée. Par exemple, nous pourrions comparer le degré d'opposition de Holland et le type androgynique chez les hommes et les femmes.

Il sera aussi intéressant de voir s'il y a un type de Holland où le taux d'androgynie est le plus fort ou le plus faible. Les 6 types de Holland seront comparés entre eux. Comme nous l'avons démontré précédemment, Riverin-Simard (1998) a regroupé les 6 types Holland en deux pôles. Un de ces pôles priorise le principe vocationnel *je suis, donc je fais* et regroupe les types social, artistique et entreprenant. L'autre pôle priorise le principe vocationnel *je fais donc je suis* et regroupe les types conventionnel, réaliste et investigateur. Nous tenterons d'observer s'il y a une différence significative entre ces deux pôles, tant au niveau du degré d'opposition que des types androgyniques,

Pour toutes ces analyses, nous utiliserons donc au maximum les données recueillies. Le prochain chapitre concerne l'analyse et l'interprétation des données.

Il s'agira de vérifier à l'aide du logiciel SPSS (programme informatique d'analyses statistiques) s'il y a des corrélations significatives à travers les données de notre échantillon qui nous permettraient de confirmer nos hypothèses de travail.

TROISIÈME CHAPITRE – ANALYSE ET INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Dans ce chapitre, nous analyserons et interpréterons d'abord les résultats concernant l'opposition et l'évolution dans le temps des types de Holland des sujets de notre échantillon. Par la suite, nous analyserons les résultats relatifs à l'androgynie. Puis, nous ferons le lien entre les conclusions de ces analyses. Tout au long de ce chapitre, nous interpréterons brièvement les résultats. Une interprétation plus approfondie de l'ensemble des résultats sera effectuée en conclusion de ce chapitre, dans la partie *discussion*.

1- DESCRIPTION SELON LE TYPE DE HOLLAND

D'abord, nous analyserons les résultats obtenus par les individus au test de Holland. Nous ferons l'analyse descriptive des résultats pour tenter de faire ressortir les tendances. Par la suite, nous regarderons comment l'opposition se fait en relation avec l'âge des répondants. Enfin, nous évaluerons chacun des types de Holland en lien avec l'intégration des opposés pour faire de même, par la suite, avec les deux principes vocationnels.

1.1 Analyse descriptive

Un premier tableau (tableau 6) en lien avec le test de Holland nous permet de voir la distribution de notre échantillon. Nous pouvons observer que la majorité des gens de notre échantillon se situe dans l'opposition moyenne (n=43). L'opposition faible vient en deuxième (n=36) tandis que l'opposition élevée regroupe le plus petit nombre d'individus (n=11). Une différence apparaît cependant entre les hommes et les femmes dans cette distribution. En effet, la majorité chez les hommes est retrouvée dans l'opposition faible (n=23) alors que chez les femmes elle est retrouvée dans l'opposition moyenne (n=29). Notons également que sur les 11 personnes classées dans l'opposition élevée, 9 sont des hommes contre 2 femmes seulement.

Un tableau croisé entre les variables opposition de Holland et sexe donne un seuil de signification de 0,002. Comme $\chi^2(2, N=90) = 12,427$; $p < 0,05$ nous pouvons rejeter l'hypothèse nulle. Il semblerait y avoir une différence significative entre les deux variables énumérées précédemment. Nous pouvons affirmer qu'il y a plus de chance de retrouver des hommes que des femmes à l'opposition élevée de Holland. Il est toutefois très difficile d'interpréter ces résultats, car nous n'avons trouvé aucune étude allant dans ce sens. Pour éviter des répétitions inutiles, nous interpréterons ces résultats dans la partie discussion de ce troisième chapitre. Toutefois, nous vérifierons plus loin si le même lien existe par rapport à l'androgynie : nous croiserons les variables androgynie et sexe pour vérifier s'il y a une différence significative entre les hommes et les femmes. Même si ces avenues de recherche ne sont pas en lien direct avec nos hypothèses de base, nous avons pris la décision de les intégrer à ce mémoire en raison de la différence significative entre les hommes et les femmes. Il pourrait être intéressant de développer, dans une recherche ultérieure, cet aspect. La différence que nous avons observée est-elle due à notre échantillon ou existe-t-il réellement une différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'intégration des opposés ? Passons maintenant à la prochaine partie qui fera l'observation de l'opposition de Holland en lien avec l'âge.

Tableau 6 : Répartition des individus (N=90) selon leur opposition de Holland et leur sexe

		Opposition de Holland			Total
		Élevée	Moyenne	Faible	
Sexe	Hommes	9	14	23	46
	Femmes	2	29	13	44
Total		11	43	36	90

1.2 Opposition en lien avec l'âge

Les tableaux qui suivent (7 et 8) présentent le degré d'opposition des types de Holland de nos sujets selon des groupes d'âges (tous types confondus). Premièrement, nous avons observé la présence ou non de différences significatives entre l'opposition d'une personne et l'âge. Pour effectuer cette analyse, nous avons utilisé l'Anova. Le seuil de signification, entre la variable âge et les trois niveaux d'opposition, est égal à 0,566 et $f(2, 87, N=90) = 0,574$; $p > 0,05$. Étant donné que le seuil de signification est supérieur à 0,05 nous ne pouvons rejeter l'hypothèse nulle. Dans cet échantillon, il n'y a donc pas de variation significative entre l'âge et les trois groupes d'opposition de Holland.

Pour aller plus loin, nous avons isolé les gens ayant une opposition élevée. Deux groupes ont été créés : un groupe comprenant l'opposition élevée ($n=11$) et un autre comprenant les oppositions moyenne et faible ($n=79$). Le seuil de signification, obtenu à l'aide d'un Test T (test d'indépendance) est de 0,290. Comme $t(88, N=90) = -1,064$; $p > 0,05$, nous ne pouvons rejeter l'hypothèse nulle. Ici aussi, il ne semble pas y avoir de différence significative entre l'opposition et l'âge.

Par la suite, nous avons regroupé les gens de notre échantillon par tranche de dix ans. Cela permet de vérifier s'il y a des corrélations significatives en ce qui concerne l'intégration des opposés de Holland et de comparer ces corrélations pour déterminer comment elles évoluent à travers les groupes d'âge. Bien que cette division des âges soit loin des chiffres avancés par Riverin-Simard (1984), le fait de les comparer par décennie nous donnera quand même une idée de l'évolution. Le tableau 7 présente la distribution de notre échantillon sur le degré d'opposition de Holland. Notons que les gens âgés de 50 à 59 ans sont majoritairement d'opposition moyenne ($n=20$), ceux âgés de 60 à 69 ans aussi ($n=15$), alors que le groupe d'âge de 70 ans et plus a une majorité faible ($n=9$).

Tableau 7 : Distribution du degré d'intégration des opposés de Holland selon l'âge (tranche de 10 ans)

Âge	Opposition de Holland			Total
	Élevée	Moyenne	Faible	
50-59 ans	7	20	14	41
60-69 ans	3	15	13	31
70 ans et plus	1	8	9	18
Total	11	43	36	90

Pour déterminer avec plus de précision la signification de cette distribution, nous avons utilisé le logiciel SPSS. À l'aide d'un tableau croisé, nous avons tenté de voir s'il y avait des différences significatives entre les différents groupes d'âge. Le seuil de signification de ce tableau est de 0,646. Comme $\chi^2(4, N=90) = 2.491$; $p > 0,05$, nous ne pouvons rejeter l'hypothèse nulle. Il est à noter que deux cellules (22,2 %) contiennent moins de 5 éléments dans ce tableau, ce qui affaiblit quelque peu la puissance statistique. Les chiffres demeurent toutefois valides. Tout comme nous avons observé précédemment, il n'y a pas de différences significatives entre les catégories d'âge et les oppositions de Holland. Avant de faire l'interprétation des dernières données, nous avons construit un dernier tableau, semblable au précédent, mais en utilisant cette fois les âges avancés par Riverin-Simard (1984).

Selon ces âges, nous pouvons observer (tableau 8) que la majorité des gens, se trouve parmi l'opposition moyenne ($n=27$). Dans le groupe des 53-57 ans ainsi que dans celui des 58-62 ans, la majorité se retrouve dans l'opposition moyenne ($n=9$; $n=14$) alors que les 63-67 ans se répartissent également dans l'opposition moyenne et faible ($n=4$). Cependant, il est important de prendre en note que cette classification réduit l'échantillon de beaucoup. En effet, les gens entre 53 et 67 ans représentent 62,2 % (56 personnes) de l'échantillon initial ($N=90$). Le tableau croisé de ces deux variables (tableau 8) donne un seuil de signification de 0,325. Comme $\chi^2(4, n=56) = 4,650$; $p > 0,05$, nous devons accepter l'hypothèse nulle. Encore une fois, il n'y a pas de différences significatives entre les catégories d'âge et les trois types d'opposition de Holland. Notons enfin que 5 cellules (55,6 %) contiennent moins de

5 éléments. Il faut donc utiliser ces derniers chiffres avec beaucoup de prudence. Toutefois, comme ils ne contredisent pas l'hypothèse nulle (tout comme les deux tests précédents), nous avons décidé de conserver ces données.

Tableau 8 : Distribution du degré d'intégration des opposés (Holland) selon l'âge (regroupement selon Riverin-Simard)

Age	Opposition de Holland			Total
	Élevée	Moyenne	Faible	
53-57 ans	5	9	6	20
58-62 ans	1	14	11	26
63-67 ans	2	4	4	10
Total	8	27	21	56

Les éléments présentés plus haut nous amènent à dire que notre échantillon ne confirme pas notre hypothèse de départ, à savoir qu'il y a une évolution croissante du degré d'opposition à travers les groupes d'âges. Les divers tests statistiques que nous avons réalisés nous permettent plutôt d'affirmer qu'il n'y a pas de différences significatives entre les divers groupes d'âges. Loin d'être sous le seuil de signification de 0,05, cas auquel nous aurions pu dire que la différence était significative avec une marge d'erreur de 5 %, les résultats des liens entre l'âge et le degré d'opposition de Holland ne nous permettent pas non plus de dire qu'il y a une quelconque tendance significative.

Le point suivant examinera les liens entre les degrés d'opposition et les types de Holland. Cela nous permettra d'observer si certains types de Holland présentent davantage d'opposition que les autres. Même si cela sort quelque peu de notre problématique, nous considérons que ces résultats peuvent ouvrir de nouvelles avenues de recherche et nous apporter de bonnes pistes de réflexion.

1.3 Évolution selon le type de Holland

La présente partie portera sur les observations en lien avec les types de Holland. Nous comparerons les six types avec la variable opposition puis avec celle de l'âge. Nous interpréterons par la suite les données qui en découlent.

Tout d'abord, le tableau 9 nous permet de constater que la grande majorité des gens qui ont une opposition de Holland élevée sont de type réaliste (n=8). D'un autre côté, deux sujets ont une majorité très forte d'opposition faible. Le type artistique a 9 oppositions faibles sur un total de 11 alors que l'ensemble des 13 personnes étant de types entreprenant sont dans cette catégorie. Les trois autres types (investigateur, social et conventionnel) ont une majorité d'opposition moyenne. Allons maintenant voir, à l'aide d'un tableau croisé et du χ^2 , s'il y a des observations significatives à en sortir. Le test donne un $\chi^2 (10, N=90) = 0,000; p<0,05$. Ainsi, il existe des différences significatives dans ce croisement. Par contre, il faut être prudent en analysant ces chiffres, car 11 cellules (61,1 %) ont un nombre inférieur à 5; la puissance statistique de ce résultats est grandement diminuée. Nous conserverons toutefois ces chiffres, tout en ayant en tête cette limite, pour affirmer que la différence entre les types de Holland en lien avec la variable opposition est significative. Il pourrait donc y avoir plus de chance de retrouver de gens du type réaliste dans l'opposition élevée. De plus, les individus du type entreprenant et artistique ont davantage de chance de se retrouver dans l'opposition faible. Pour ceux étant du type investigateur, social ou conventionnel, il pourrait être plus fréquent de les retrouver dans l'opposition moyenne.

Tableau 9 : Degré d'intégration des opposés selon les types de Holland

	Réal.	Inv.	Art.	Soc.	Entr.	Conv.	Total %
Élevée	8	1	1	0	0	1	14,3
Moyenne	0	9	1	22	0	11	48,2
Faible	2	0	9	10	13	2	37,5
Total %	11.1	11.1	12.2	35.6	14.4	15.6	100

Dans le but de voir s'il existe des liens entre l'âge et les types de Holland, nous avons fait des corrélations. Le but de cette opération est de déterminer quantitativement l'existence d'une tendance positive ou négative entre les scores obtenus pour les types de Holland et l'âge des répondants. Le score total de chacun des six types ainsi que la variable âge ont été croisés. Les six tableaux suivants (tableaux 10 à 15) dressent un portrait de ces corrélations. Seulement deux de ces corrélations sont significatives. Le lien entre l'âge et le score au type réaliste (tableau 10), selon le modèle de Pearson, est de $-0,371$ (la corrélation étant significative à $0,01$). Il semblerait que plus l'âge d'une personne est élevé, plus son score réaliste est faible (et inversement). De plus, selon le modèle de Pearson, le lien entre l'âge et le score au type investigateur (tableau 11) est de $-0,222$ (la corrélation est significative à $0,05$). Ici aussi, plus l'âge d'une personne augmente, plus son score à l'échelle investigateur tend à être faible (et inversement). Pour les quatre autres types (tableaux 12 à 15), aucune corrélation significative n'a pu être observée. Ainsi, selon les données de notre échantillon, les gens tendraient à s'identifier, en vieillissant, de moins en moins aux types réaliste et investigateur. En d'autres mots, plus une personne vieillit, moins elle présente d'intérêt pour la résolution de problèmes concrets, la manipulation d'objets et d'outils et donc les domaines tels que la mécanique, l'aéronautique, l'électricité et la construction (type réaliste). Dans le même sens, elle démontre de moins en moins d'intérêt pour les sciences telles que la physique et la biologie ainsi que le travail qui demande une grande capacité de concentration (type investigateur). Ajoutons toutefois un bémol à ces données : notre échantillon, lorsqu'on regarde la proportion par type de Holland, est composé en grande partie de gens ayant un type social dominant ($35,6\%$). Il se peut alors que cette donnée ait une répercussion sur le taux de réponses des autres types de Holland, notamment les types réaliste et investigateur.

Tableaux 10 : Corrélation entre l'âge et le type réaliste

		Âge	réaliste
Âge	Pearson correlation	1,000	-0,371**
	Sig. (2 tailed)	,	,000
	N	90	90
réaliste	Pearson correlation	-0,371**	1,000
	Sig. (2 tailed)	,000	,
	N	90	90

**Corrélation significative à 0,01

Tableaux 11 : Corrélation entre l'âge et le type investigateur

		Âge	investigateur
Âge	Pearson correlation	1,000	-0,222**
	Sig. (2 tailed)	,	,035
	N	90	90
investigateur	Pearson correlation	-0,222**	1,000
	Sig. (2 tailed)	,035	,
	N	90	90

**Corrélation significative à 0,05

Tableaux 12 : Corrélation entre l'âge et le type artistique

		Âge	artistique
Âge	Pearson correlation	1,000	-0,200
	Sig. (2 tailed)	,	,058
	N	90	90
artistique	Pearson correlation	-0,200	1,000
	Sig. (2 tailed)	,058	,
	N	90	90

Tableaux 13 : Corrélation entre l'âge et le type social

		Âge	social
Âge	Pearson correlation	1,000	-0,065
	Sig. (2 tailed)	,	,543
	N	90	90
social	Pearson correlation	-0,065	1,000
	Sig. (2 tailed)	,543	,
	N	90	90

Tableaux 14 : Corrélation entre l'âge et le type entreprenant

		Âge	entreprenant
Âge	Pearson correlation	1,000	-0,042
	Sig. (2 tailed)	,	,692
	N	90	90
entreprenant	Pearson correlation	-0,042	1,000
	Sig. (2 tailed)	,692	,
	N	90	90

Tableaux 15 : Corrélation entre l'âge et le type conventionnel

		Âge	conventionnel
Âge	Pearson correlation	1,000	-0,186
	Sig. (2 tailed)	,	,080
	N	90	90
conventionnel	Pearson correlation	-0,186	1,000
	Sig. (2 tailed)	,080	,
	N	90	90

1.4 Opposition selon le principe vocationnel

Pour conclure avec les données concernant l'opposition de Holland, nous avons tenté de voir s'il existait un quelconque lien significatif entre cette dernière variable et les deux principes vocationnels identifiés par Riverin-Simard (1998). Un premier survol (voir tableau 16) démontre que les gens de l'opposition élevée sont beaucoup plus nombreux parmi le principe *je fais, donc je suis* (n=10) que le principe *je suis, donc je fais* (n=1). Concernant l'opposition faible, l'inverse est observé alors que le principe *je suis, donc je fais* (n=32) contient beaucoup plus d'individus que l'autre principe (n=4). Un test statistique nous permet de vérifier ces observations. Un test de tableau croisé donne un χ^2 d'une valeur de 25,496 (2, N=90) = 0,000; $p < 0,05$. Ainsi, il existe des différences significatives dans ce croisement. Une seule cellule (16,7 %) contient moins de 5 éléments; il est donc permis de dire qu'il existe réellement des différences significatives entre les variables opposition de Holland et les principes vocationnels. Il y a plus de chance de trouver des gens ayant une opposition forte à l'intérieur du principe *je fais, donc je suis* que dans l'autre. À

l'inverse, les chances de rencontrer une personne présentant une opposition de Holland faible sont plus forte du côté du principe vocationnel *je suis, donc je fais*. En d'autres mots, les gens ayant comme type dominant le réaliste, l'investigateur ou le conventionnel présentent, dans notre échantillon, un taux significativement plus élevé que ceux ayant comme type dominant l'artistique, le social ou l'entreprenant.

Tableau 16 : Dispersion des individus selon leur degré d'opposition (Holland) ainsi que selon leur principe vocationnel

Opposition	Je suis, donc je fais (A, S et E)	Je fais, donc je suis (R, I et C)
Élevée	1	10
Moyenne	23	20
Faible	32	4
Total	56	34

2. DESCRIPTION SELON L'ANDROGYNIE

Afin de réaliser le deuxième objectif de cette recherche, qui est d'observer une évolution du nombre de personnes androgynes en évolution selon l'âge, nous effectuerons plusieurs niveaux d'analyse. D'abord, nous ferons l'analyse descriptive des résultats obtenus à l'inventaire d'androgynie pour tenter de faire ressortir les tendances. Par la suite, nous étudierons de quelle manière la répartition des types androgyniques se fait en relation avec l'âge des répondants.

2.1 Analyse descriptive

Un premier niveau d'analyse consiste à regarder les tendances observées en lien avec la variable androgynie. Ainsi, nous remarquons que la majorité des individus se retrouvent dans la catégorie indifférenciée (n=31) et que suivent les catégories androgyne (n=22), féminin (n=21) et masculin (n=16). Pour ce qui est des sous-groupes hommes et femmes, il ne semble pas y avoir beaucoup de

disproportions. La répartition des hommes et des femmes est la même dans les catégories androgyne (n=11) et masculin (n=8). De plus, pour la catégorie indifférencié, la répartition des sexes est presque identique avec 15 hommes et 16 femmes. Finalement, une légère différence peut être observée entre les hommes (n=12) et les femmes (n=9) pour le type féminin. Le tableau 17 présente la répartition de notre échantillon par rapport à la variable type androgynique, par sexe. Un test statistique, à l'aide d'un tableau croisé entre les variables type androgynique et sexe donne un seuil de signification de 0,937. Comme $\chi^2(3, N=90) = 0,417$; $p > 0,005$, nous ne pouvons rejeter l'hypothèse nulle. Il ne semblerait pas y avoir de différences significatives au niveau des hommes et des femmes en ce qui concerne les types androgyniques. Rappelons-nous que nous avons observé des différences significatives entre les hommes et les femmes concernant l'intégration des opposés de Holland. Le résultat obtenu avec le test d'androgynie n'appuie pas cette observation ; nous devons donc demeurer prudents par rapport à l'interprétation citée plus haut et modérer nos conclusions.

Tableau 17 : Répartition des individus (N=90) selon leur type androgynique et leur sexe

	Sexe		Total
	Masculin	Féminin	
Androgyne	11	11	22
Masculin	8	8	16
Féminin	12	9	21
Indifférencié	15	16	31
Total	46	44	90

2.2 Androgynie en lien avec l'âge

À présent, déterminons comment l'évolution, selon le type androgynique, se fait avec l'avancée en âge. Pour ce faire, les données seront soumises à trois analyses. Premièrement, nous vérifierons s'il existe un lien entre l'âge et le type androgynique. Ensuite, nous étudierons ce lien en regroupant la variable âge de deux

manières : la première consiste à classer les âges par dizaines tandis que la deuxième consiste à diviser la variable âge comme dans le modèle de Riverin-Simard.

Tout d'abord, pour observer la présence ou non de différences significatives entre le type androgynique d'une personne et son âge, nous avons utilisé l'Anova. Le seuil de signification, entre la variable âge et les quatre types androgyniques est égal à 0,613 et où $f(3, 86, N=90) = 0,606$; $p > 0,05$. Étant donné que le seuil de signification est supérieur à 0,05, nous ne pouvons pas rejeter l'hypothèse nulle. Il n'y a donc pas, dans cet échantillon, de différences significatives entre l'âge et les quatre types androgyniques.

Pour aller plus loin, nous avons isolé les gens se trouvant dans la catégorie androgyne de ceux étant catégorisés masculin, féminin ou indifférencié. Deux groupes ont été créés. Un groupe comprenant les androgynes ($n=22$) et un autre comprenant les trois autres possibilités ($n=68$). Le seuil de signification, obtenu à l'aide d'un Test T (test d'indépendance) est de 0,314. Comme $t(88, N=90) = 1,026$; $p > 0,05$, nous ne pouvons rejeter l'hypothèse nulle. Ici aussi, il ne semble pas y avoir de différences significatives.

Par la suite, nous avons regroupé les gens de notre échantillon selon les âges avancés par Riverin-Simard (1984). Cela devrait nous permettre de vérifier s'il y a des corrélations significatives en ce qui concerne le type androgynique des gens de notre échantillon et de comparer ces corrélations pour déterminer comment elles évoluent à travers les groupes d'âge. Selon cette division des âges, nous pouvons observer (tableau 18) que la majorité des gens se trouve dans le type androgynique indifférencié ($n=17$). Par la suite, suivent les gens dans les catégories androgyne ($n=16$), masculin ($n=12$) et féminin ($n=11$). La majorité des gens androgynes se retrouve parmi les 53-57 ans ($n=8$), alors que nous en retrouvons 7 chez les 58-62 ans et 1 seul chez les 63-67 ans. Cependant, il est important de prendre en note que cette classification en lien avec le modèle spatial réduit l'échantillon de beaucoup. En

effet, les gens entre 53 et 67 ans représentent 62,2 % (56 individus) de l'échantillon initial (N=90). Le tableau croisé de ces deux variables (tableau 18) donne un seuil de signification de 0,712. Comme $\chi^2(6, N=56) = 3,739$; $p > 0,05$, nous devons accepter l'hypothèse nulle. Encore une fois, il n'y a pas de différences significatives entre les catégories d'âge et les quatre types androgyniques. Notons, pour conclure ce point, que 6 cellules (50,0 %) contiennent moins de 5 éléments. Il faut donc utiliser ces derniers chiffres avec beaucoup de prudence, car la puissance statistique est diminuée lorsqu'il y a peu d'éléments dans une cellule. Toutefois, comme ils ne contredisent pas l'hypothèse nulle, tout comme le test de l'Anova entre la variable âge et les types androgyniques, nous estimons pouvoir introduire ces données pour faire le lien avec l'étude de Riverin-Simard (1996).

Tableau 18 : Distribution des types androgyniques selon l'âge (regroupement selon Riverin-Simard)

Âge	Types androgyniques				Total
	Androgyne	Masculin	Féminin	Indifférencié	
53-57 ans	8	4	4	4	20
58-62 ans	7	5	5	9	26
63-67 ans	1	3	2	4	10
Total	16	12	11	17	56

Les données que nous venons d'étudier dans la partie 2.2 permettent de dire que notre échantillon, en ce qui concerne l'androgynie, ne vient pas confirmer notre hypothèse de base, à savoir qu'il y a une évolution croissante des personnes androgynes à travers les groupes d'âges. Au moment présent, les divers tests statistiques que nous avons réalisés nous permettent plutôt d'affirmer qu'il n'y a pas de différences significatives entre les divers groupes d'âges. Loin d'être sous le seuil de signification de 0,05, cas auquel nous aurions pu dire que la différence était significative et ce, avec une marge d'erreur de 5 %, les résultats des liens entre l'âge et les types androgyniques ne nous permettent pas non plus de dire qu'il y a une tendance significative. Ainsi, nous devons rejeter notre deuxième hypothèse de départ. Pour approfondir quelque peu notre analyse, nous avons voulu déterminer s'il

existe des corrélations significatives entre les scores aux items masculins et féminins en lien avec l'âge. La prochaine partie traite de ces données.

2.3 Âge et évolution en lien avec les items masculins et féminins

La section précédente nous a permis de constater qu'il n'existe pas de différences significatives entre l'âge et les androgynes de notre échantillon. Toutefois, nous avons voulu aller plus loin et vérifier les corrélations entre l'âge et les scores obtenus aux échelles masculines et féminines du test portant sur l'androgynie. Le but de cette opération est de déterminer d'une manière quantitative l'existence d'une tendance positive ou négative entre les scores obtenus par les répondants aux items masculins et féminins du LSRI et leur âge. La corrélation entre l'âge et les scores aux items masculins est de $-0,110$ (voir tableau 19) alors que celle en lien avec les items féminins est de $-0,129$ (voir tableau 20). Peu importe l'âge des répondants, il n'y a pas, dans notre échantillon, de lien significatif avec le score à l'une ou l'autre des échelles. Les individus faisant partie de notre échantillon n'ont pas de tendance positive entre leur âge et leur taux de réponse aux items masculins et féminins.

Tableaux 19 : Corrélations entre l'âge et le score aux items masculins

		Âge	Items masculins
Âge	Pearson correlation	1,000	-0,110
	Sig. (2 tailed)	,	0,000
	N	90	90
Items masculins	Pearson correlation	-0,110	1,000
	Sig. (2 tailed)	0,000	,
	N	90	90

Tableaux 20 : Corrélations entre l'âge et le score aux items féminins

		Âge	Items féminins
Âge	Pearson correlation	1,000	-0,129
	Sig. (2 tailed)	,	0,000
	N	90	90
Items féminins	Pearson correlation	-0,129	1,000
	Sig. (2 tailed)	0,000	,
	N	90	90

Les deux points précédents nous ont amenés à déterminer qu'il n'existe pas de lien significatif entre l'âge des sujets et leur intégration des opposés de Holland. Il en est de même pour l'âge et le type androgynique. Ainsi, nos deux premières hypothèses ne se sont pas validées. La prochaine partie tentera de tester notre troisième hypothèse de recherche, soit l'existence ou non d'un lien entre l'intégration élevée des opposés de Holland et l'androgynie.

3. COMPARAISON ENTRE L'INTÉGRATION DES OPPOSÉS DE HOLLAND ET LE TYPE ANDROGYNIQUE

Il convient maintenant d'effectuer le lien entre les données des deux tests de notre questionnaire. Nous regarderons, dans un premier temps, nos données en prenant l'ensemble de l'échantillon. Dans un deuxième temps, nous n'utiliserons que les données des individus situés entre 53 et 67 ans, pour être plus près des âges avancés par Riverin-Simard (1984). Dans les deux cas, nous utiliserons les résultats catégorisés aux deux tests de notre questionnaire pour tenter de voir s'il existe des liens ou des tendances entre les diverses données.

Un premier survol, à l'aide des tableaux 21 et 22, indique que seulement 2 personnes (2,2 %) démontrent une intégration des opposés de Holland élevée et sont androgynes. De plus, la majorité des gens androgynes présente une opposition de Holland moyenne (n=11 ou 12,2 %). D'un autre côté, la majorité des gens qui présentent une intégration élevée des opposés de Holland se retrouve dans le type

androgynique féminin (n=4 ou 4,4 %). Finalement, la case ayant le plus grand nombre de sujet (n=17 ou 18,9 %) est celle où les individus sont d'une opposition moyenne et d'un type androgynique indifférencié. Le tableau croisé de ces deux variables donne un seuil de signification égal à 0,874 et un χ^2 (2, N=90) = 0,270; $p > 0,05$. Nous ne pouvons pas rejeter l'hypothèse nulle. Il n'y aurait pas, selon les données de notre échantillon, de lien entre la variable intégration des opposés et la variable androgynie. Cela correspond à dire qu'il n'y a pas de lien entre le fait d'avoir une intégration élevée des opposés de Holland et le fait d'être androgynie. Notre troisième hypothèse de recherche vient alors, du même coup, s'invalider.

Tableau 21 : Dispersion de l'échantillon (N=90) selon le type androgynique et le degré d'intégration des opposés de Holland

Opposition de Holland	Androgynie				Total
	Androgynie	Masculin	Féminin	Indifférencié	
Élevée	2	2	4	3	11
Moyenne	11	7	8	17	43
Faible	9	7	9	11	36
Total	22	16	21	31	90

Tableau 22 : Dispersion (en %) de l'échantillon (N=90) selon le type androgynique et le degré d'intégration des opposés de Holland

Opposition de Holland	Androgynie				Total
	Androgynie	Masculin	Féminin	Indifférencié	
Élevée	2,2	2,2	4,4	3,3	12,2
Moyenne	12,2	7,8	8,9	18,9	47,8
Faible	10	7,8	10	12,2	40,0
Total	24,4	17,8	23,3	34,4	100

Les diverses observations que nous avons faites depuis le début de notre analyse nous amènent à invalider nos hypothèses de base. Jusqu'à présent, nous n'avons fait que survoler les résultats, sans trop approfondir la signification des données. Nous avons préféré regrouper l'essentiel de l'interprétation pour éviter des répétitions et donc, de rendre ce texte redondant. La section discussion regroupe l'analyse des points 1, 2 et 3 du troisième chapitre et donc, l'interprétation globale de nos résultats.

4. DISCUSSION

À la lumière de cette recherche, il semble n'y avoir aucun lien entre l'âge d'une personne et son niveau d'intégration des opposés de Holland. De même, il ne semble pas y avoir de liens significatifs entre l'âge et l'androgynie d'une personne. Aussi, les données observées à l'intérieur de notre échantillon ne nous permettent pas de tracer de corrélations entre l'intégration des opposés et l'androgynie. Rien ne permet de dire qu'une personne qui a une opposition de Holland élevée a, du même coup, plus de chance d'être androgyne (et vice-versa). À la suite de l'analyse et de l'interprétation de nos données, nous devons conclure que :

1. Nous n'avons pas observé d'évolution positive de l'intégration des opposés à l'aide du test faisant ressortir le profil Holland des individus;
2. Nous n'avons pas observé d'évolution positive de l'individuation à l'aide du test nous permettant de déterminer le type androgynique ;
3. Nous n'avons pas observé de lien entre les résultats aux inventaires du profil de Holland et celui du type androgynique.

Cette recherche nous permet d'affirmer qu'il n'existe pas de lien entre l'âge d'une personne et le fait qu'elle aura des opposés de Holland élevés ou qu'elle aura plus de chance d'être androgyne. De même, nous n'avons pas pu démontrer de lien entre les types androgyniques et les trois niveaux d'intégration des opposés de Holland. Plusieurs angles ou perspectives sont possibles pour tenter d'expliquer nos résultats de recherches. Certains sont des causes relatives aux instruments utilisés, à la méthode d'analyse et à l'échantillon en lui-même. Nous pourrions dire qu'il s'agit ici d'explications en lien avec la procédure de recherche. Nous regarderons aussi des causes possibles relatives aux changements dans la société. Il s'agira, dans ce cas, d'explications que l'on pourrait qualifier d'externes et en dehors de notre contrôle.

Plusieurs causes liées à la procédure de recherche peuvent expliquer l'invalidité de nos hypothèses de base. Une première cause pourrait être en lien avec les instruments utilisés. En effet, le test sur le profil de Holland, comme nous le disions précédemment, n'est pas un inventaire dont la validité et la fidélité ont été éprouvées. Même si nous étions conscients de cette limite, nous avons choisi de l'utiliser pour des raisons de coûts et de disponibilité. Il est alors important de mentionner que ce dernier facteur a peut-être un lien avec nos résultats. Une recherche ultérieure pourrait reprendre le procédé, mais en utilisant un inventaire tel que *Grop* qui est valide et fidèle. Il n'est pas dit que l'utilisation d'un tel test amènerait les chercheurs à trouver un lien positif entre l'intégration des opposés de Holland et l'âge, mais il serait néanmoins intéressant de comparer les résultats de cette étude à la notre.

Un autre point pourrait être en lien avec le type de questions du test. Comme nous le disions au deuxième chapitre, le *Profil Personnel* est composé de quatre parties. Une première partie est intitulée *Intérêts : activités*, une deuxième, *Intérêts : occupations*, une troisième *Aptitudes* et la quatrième partie *Les caractéristiques personnelles*. Notre interrogation concerne la troisième partie. En effet, nous nous demandons quels sont les effets d'avoir des questions relevant d'aptitudes avec une population comme celle qui a servi à notre étude. Nous avons vu au premier chapitre que les gens qui sont à cette étape de leur vie ont à assumer certaines pertes au niveau physique. Il y a alors une possibilité que ces facteurs aient influencé leur réponse. Par exemple, concernant le type réaliste, les gens ont à se positionner quant à leur capacité à soulever des poids lourds. En résumé, nous nous sommes demandé ce que des questions relevant davantage des aptitudes faisaient dans un test d'intérêt. Surtout que cette troisième partie influence beaucoup le score final, comportant une possibilité de 50 points sur un total maximum possible de 90. Pour aller plus loin dans cette réflexion, nous avons refait la classification de Holland en ne gardant que les scores des parties 1, 2 et 4 du *Profil Personnel*. Nous obtenons alors un score pouvant varier entre 0 et 40 points par type de Holland. La méthode que nous avons

utilisée pour catégoriser les gens a été la même que celle employée lorsque nous avons tenu compte des quatre parties du test. C'est-à-dire que nous avons conservé les deux types dominants pour savoir si l'intégration était élevée, moyenne ou faible (selon l'opposition sur l'hexagone de Holland). Par la suite, nous avons refait des analyses dans le but de savoir si cette nouvelle organisation avait des différences significatives en lien avec l'âge et donc, de revoir une de nos hypothèses de base.

Le tableau 23 montre la nouvelle distribution des types de Holland. Le type social est toujours celui qui regroupe le plus de gens ($n=29$), suivi des types réaliste ($n=24$), artistique ($n=12$), conventionnel ($n=11$), entreprenant ($n=9$) et investigateur ($n=5$). Le tableau 24, quant à lui, regroupe les divers degrés d'opposition en lien avec trois catégories d'âge : les 50-59 ans, les 60-69 ans et les 70 ans et plus. Ce tableau sert à nous donner une idée de la distribution que prend notre échantillon avec cette nouvelle manière de calculer le type de Holland des gens. Ainsi, nous pouvons voir que 17 personnes ont été classées comme ayant une opposition élevée, dont 9 pour les 50-59 ans, 6 chez les 60-69 ans et 2 chez les 70 ans et plus. La distribution ne semble pas indiquer une évolution positive avec l'avancée en âge (plutôt le contraire dans ce cas-ci). Nous avons tenté de savoir s'il y avait dépendance entre la variable âge et la nouvelle classification des opposés de Holland. Le seuil de signification, obtenu à l'aide d'un Test T est de 0,461. Comme $t(88, N=90) = -0,740$; $p > 0,05$, nous ne pouvons rejeter l'hypothèse nulle. Ici aussi, il ne semble pas y avoir de différences significatives. Même en réorganisant notre méthode de classification, nous n'obtenons pas de résultats significatifs; ce qui valide nos observations précédentes. L'intégration des opposés de Holland des sujets de l'étude n'est pas de plus en plus élevée avec l'âge.

Tableau 23 : Dispersion des répondants par rapport à leur type Holland (catégorisation sans la troisième partie du Profil Personnel)

Type Holland	Réal.	Inv.	Art.	Soc.	Entr.	Conv.	Total
Total	24	5	12	29	9	11	90

Tableau 24 : Distribution du degré d'intégration des opposés de Holland (parties 1,2 et 4 du test) selon l'âge (tranche de 10 ans)

Age	Opposition de Holland			Total
	Élevée	Moyenne	Faible	
50-59 ans	9	10	22	41
60-69 ans	6	13	12	31
70 ans et plus	2	5	11	18
Total	17	28	45	90

Concernant le test d'androgynie que nous avons utilisé (LSRI), même si sa fidélité et sa validité ont été éprouvées, il est possible de se poser des questions. En effet, le concept même de l'androgynie soulève de nombreux questionnements. Très difficile à définir, l'androgynie peut être considérée comme un construit social en raison de la présence des éléments de masculinité et de féminité qui sont présents. Ces derniers découlent évidemment d'éléments sociaux et culturels (Brisebois, 2001). Ce dernier apporte d'ailleurs un point intéressant :

Au fur et à mesure que le message androgyne sera assimilé par la culture, les notions de masculinité et de féminité perdront leur contenu, et les distinctions auxquelles elles réfèrent s'estomperont au point de disparaître. Ainsi, lorsque l'androgynie deviendra réalité, la notion d'androgynie sera dépassée (texte de Bem traduit par Hurtig et Pichevin, 1986, p. 267).

Ce dernier extrait nous laisse entrevoir la possibilité que l'androgynie, au sens actuel, disparaisse lorsque les stéréotypes reliés aux hommes et aux femmes s'amenuiseront. Il est donc permis de se questionner sur le sens même du mot androgynie. À l'heure actuelle, où en sommes-nous, dans notre société, par rapport à cette évolution ? Il semblerait aussi que la société dans laquelle nous sommes soit

actuellement dans une transition d'un mode privilégié masculin à une société qui laisse de plus en plus de place à un féminisme présent (Limoges, 2001). C'est-à-dire que nous assistons actuellement à l'avènement de valeurs sociales d'avantage en lien avec le principe féminin qu'auparavant. En faisant le lien entre ces informations concernant la remise en question des fondements de l'androgynie et les données obtenues avec l'échantillon qui a servi à notre étude, nous en arrivons à nous demander dans quelle mesure les résultats ont été influencés. En bref, quels sont les impacts de l'évolution de la société sur un tel concept et sur un test tel le LSRI. Ce dernier point est très difficile à évaluer, mais nous croyons qu'il est important de le considérer.

À un autre niveau, les termes utilisés pour définir les deux pôles (masculin et féminin) semblent aussi source d'ambiguïté. Lavallée (1989) affirme que le choix des items est souvent source de discussions intenses, à savoir s'il est justifié de considérer tel ou tel item comme étant masculin ou féminin. De plus, le fait que les individus se cotent eux-mêmes sur l'échelle de 1 à 7 peut contribuer à rendre les résultats beaucoup moins objectifs. Par exemple, le fait de répondre 6 ou 7 peut avoir des significations différentes d'une personne à l'autre. Dans ce sens, Lavallée (1989), parlant des échelles d'androgynie, prétend qu'elles « imposent une façon trop restreinte d'envisager les rôles sexuels sans se soucier de leur signification culturelle » (p. 44). Il peut y avoir un biais d'interprétation de ce côté. La mesure même de l'androgynie semble difficile à effectuer. Brisebois (2001) souligne la difficulté à opérationnaliser la mesure de l'androgynie lorsqu'il présente les diverses limites reliées à chacune des catégories de mesure de ce concept. Parmi les limites, notons celle qui touche directement au modèle additif qui a servi à notre étude. Brisebois (2001) stipule que ce modèle produit régulièrement une différence entre la proportion échantillonnale et celle théorique de 25 % (un quart part type androgyne). Peu importe la méthode utilisée, ce dernier affirme qu'elles comportent leurs limites.

Nous retenons de ces derniers points que le concept même de l'androgynie (ainsi que la manière de la mesurer) ne fait pas l'unanimité. Après des années de recherche, il demeure flou. Même si, à la base, nous croyons qu'il peut servir à mesurer une partie de l'individuation telle que l'entendait Jung, beaucoup reste à faire quant à sa définition finale (si cela est possible). Des recherches de ce côté pourraient être effectuées. Par exemple, Brisebois (2001) prétend qu'il faudrait penser à d'autres moyens d'évaluer l'androgynie. Il soutient que l'avenir de ce concept passe par l'action de « troquer le paradigme actuellement utilisé pour décrire cette problématique, en faveur d'un paradigme excluant les dimensions de masculinité et de féminité elles-mêmes » (p. 64). Le nouveau paradigme donnerait possiblement une image de l'androgynie comportant moins de stéréotypes sexuels. Cette avenue pourrait être très intéressante pour répondre, en partie, à la problématique évoquée dans ce mémoire. Nous continuons néanmoins de considérer ce concept comme étant très intéressant et pouvant apporter des solutions à la problématique des gens préretraités ou retraités; ne serait ce que pour mieux comprendre le rôle des principes féminins et masculins dans une bonne transition vers une deuxième carrière ou la sortie définitive du marché du travail. Ceci est appuyé par Limoges (2001) lorsqu'il mentionne l'avantage d'avoir l'habileté à utiliser les deux principes et d'appliquer un ou l'autre selon la situation, comportement qui se développe tout au long de la vie. Il serait intéressant, par exemple, de voir les qualités et les inconvénients de chacun des principes masculin et féminin dans les diverses difficultés vocationnelles vécues par les gens de 50 ans et plus. Ainsi, selon les situations, il se pourrait qu'on en arrive à déterminer des comportements plus rentables que des personnes avisées pourraient adopter. Prenons les exemples apportés par Limoges (2001) lorsqu'il applique les notions de principes masculin et féminin à l'obsolescence. Ce dernier affirme qu'

Un diagnostic d'obsolescence professionnelle peut révéler une carence quant à un principe donné; un manque de féminin lorsque la personne est exclusivement centrée sur sa tâche se privant ainsi de la stimulation de ses pairs ou un manque de masculin si cette personne n'a aucun programme de gestion de sa carrière (p. 74)

Il est facile, lorsque l'on considère l'ensemble de notre problématique, d'imaginer le champ de recherches futures que cela pourrait représenter ainsi que les retombées pour cette clientèle et les intervenants travaillant avec eux. Il y a donc encore beaucoup à découvrir de ce côté.

Dans un tout autre ordre d'idées, une autre cause des résultats de cette étude pourrait être liée à la méthode de classer les individus selon le degré d'opposition de Holland. La méthode, que l'on pourrait qualifier de *maison*, qui a été utilisée pour cette recherche, peut possiblement ne pas refléter une juste opposition de Holland. Même si cette façon de procéder nous semblait la plus juste pour faire le lien avec l'étude de Riverin-Simard (1996), il y aurait peut-être eu d'autres moyens d'établir l'opposition de Holland, en lien avec les scores obtenus à l'inventaire. En effet, nous avons décidé, en utilisant l'hexagone de Holland, que l'opposition élevée serait en lien avec la corrélation la moins importante entre chacun des types. Par exemple, nous avons déterminé qu'une personne démontrait une opposition élevée lorsque les types réaliste et social avaient les deux plus hauts scores. D'autres méthodes pour calculer l'opposition de Holland auraient pu présenter de meilleurs résultats. Il y aurait peut-être d'autres manières de calculer l'intégration des opposés de Holland. Par exemple, un calcul plus technique pourrait tenir compte des écarts entre chacun des types, de la différence entre le plus élevé et le plus bas, etc. Ce ne sont que des exemples pour démontrer qu'il existe possiblement d'autres méthodes pour arriver à quantifier l'opposition à partir d'un test de Holland.

Une nouvelle explication possible aux résultats obtenus concerne la méthode d'analyse que nous avons privilégiée pour cette recherche, soit l'approche quantitative. Il serait intéressant, dans une future recherche, de tenter de recueillir des renseignements à l'aide de l'approche qualitative. Par exemple, un peu comme l'avait fait Riverin-Simard (1996), il serait possible de faire une recherche par le biais de récits de vie. Ce mode de collecte de données pourrait, selon nous, apporter des éléments supplémentaires. De même, il y a l'alternative de joindre ces deux

approches pour tenter d'aller encore plus loin. On pourrait parvenir, à l'aide d'une méthode quelconque, à identifier certains individus présentant des signes d'individuation plus élevés que la majorité des membres de l'échantillon. Dans un deuxième temps, des interviews pour tenter de faire ressortir des comportements, des actions ou autres qui les caractérisent plus particulièrement seraient de mise. Un autre type d'étude permettrait d'observer l'évolution de l'intégration des opposés serait l'approche longitudinale. Bien que cette méthode demande un long laps de temps, elle apporterait sans doute des données précieuses concernant l'individuation.

Un autre point à tenir compte dans l'interprétation de nos résultats est l'échantillon. Effectivement, l'échantillon qui a servi à l'expérimentation de ce mémoire est composé de gens faisant partie ou s'impliquant dans les associations de retraités ou ayant été au congrès provincial des retraités de l'enseignement. Si nous les comparons à l'ensemble des retraités du Québec, il est possible que ces gens aient un profil particulier qui fausse les données. Ce qui nous amène à penser ainsi est le fait que sur 90 répondants, plus du tiers ont un type social dominant (N=32 ou 35,6 %). Ici, le lien entre l'implication à l'intérieur d'un organisme ou se présentant à un congrès et le type social dominant semble évident. En allant dans d'autres milieux, les proportions seraient peut-être changées. En ce sens, il serait intéressant de cibler des populations particulières pour pouvoir comparer nos résultats à d'autres données.

Concernant le concept d'androgynie, nous avons vu précédemment qu'il est possible que les résultats que nous avons eus soient dus à des phénomènes sociaux, la montée du principe féminin en l'occurrence. Dans cette même perspective, d'autres événements d'ordre social pourraient expliquer le fait que nous n'ayons pas validé nos hypothèses, comme tout ce qui entoure la critique de certains auteurs (Boutinet, 1998; Gaullier, 1999) à propos des étapes de la vie en lien avec des âges fixes. En effet, il ressort des écrits de ces auteurs qu'il peut être *démodé*, dans l'ordre actuel des choses, de tisser des liens entre l'âge d'une personne et les diverses transitions ou stades qu'elle vit. Par exemple, Gaullier (1999) écrit que

Le cycle de vie devient flexible et se diversifie. C'est la disparition des modèles dominants de la société antérieure. Avec la deuxième carrière, c'est la fin de la coïncidence entre retraite à âge fixe, fin de la vie active, perception d'une pension, début de la vieillesse et période de loisirs. [...] Les âges éclatent et se multiplient (p. 59).

Dans le même ordre d'idées, Boutinet (1998) constate que

...l'âge en effet constitue de moins en moins une variable déterminante et de plus en plus une variable fluctuante même si elle reste pour tout adulte un marquage subjectif implorant et dans la façon d'assumer ce marquage une épreuve; se reconnaître dans son âge, s'identifier à une classe d'âge devient de plus en plus imprécis (p. 175).

Selon ces deux auteurs, il semble que l'âge chronologique d'une personne est de moins en moins liée avec les diverses transitions et étapes de la vie. Non seulement il ne serait plus possible de situer la vie en trois temps, comme nous l'avons vu au début de ce mémoire, mais il serait de plus en plus difficile de se servir de l'âge pour situer les stades de la vie. Ce facteur pourrait expliquer, en partie, le fait que nous n'ayons pas observé d'évolution en lien avec l'âge et l'individuation (par l'intégration des opposés de Holland et par l'androgynie). Concernant l'intégration des opposés de Holland en lien avec l'avancée en âge, il est aussi permis, à la lumière des écrits de Boutinet (1998), de se poser des questions. En effet, ce dernier critique même directement l'ouvrage de Riverin-Simard (1984) intitulé *Étapes de vie au travail* lorsqu'il affirme que

Riverin-Simard par ailleurs situe l'évolution du développement vocationnel à travers les transformations produites par les changements d'âge. Nous ne pouvons souscrire à une telle planification chronologique qui fait fi de nombreuses autres composantes tout aussi essentielles (p. 174).

Il faudrait tenir compte d'autres facteurs pour tenter de situer les divers stades. Ces dernières citations nous amènent donc à penser que les observations concernant la faiblesse du lien avec l'âge sont de nouvelles avenues possibles pour des recherches ultérieures. En effet, il pourrait être intéressant de trouver des déterminants autres que l'âge qui permettraient davantage d'expliquer que tel individu est à un tel stade de développement personnel ou vocationnel. Par exemple, l'analyse de ces déterminants en lien l'intégration des opposés de Holland ou le type androgynique apporterait de nouveaux éléments.

Par contre, le fait que nos trois hypothèses de base n'aient pas été vérifiées ne signifie pas, selon nous, que l'on doit abandonner la piste de l'individuation. Au contraire, nous croyons toujours qu'il est possible, en utilisant d'autres méthodes, de faire ressortir ce que l'on pourrait appeler le niveau d'individuation d'une personne. L'individuation et tout ce qui l'entoure est captivante, car même si l'approche quantitative ne s'est pas avérée efficace, des chercheurs tels que Jung et Riverin-Simard ont ouvert la voie vers de nouvelles connaissances entourant les années correspondant à la fin de la carrière et à celles au-delà. Lorsque l'on constate que beaucoup de gens, lors de leur préretraite ou de leur retraite, entreprennent une deuxième (voire une troisième) carrière, l'importance de bien comprendre les enjeux entourant la modifications des valeurs ou des intérêts devient alors évidente. Au moment où les individus prennent leur préretraite et se questionnent sur leur avenir, la possibilité de recevoir les services qui les aideront à faire le bon choix devient primordiale. Toujours dans une perspective développementale, ces gens, s'ils font le bon choix, tireront pleinement profit des années à venir pour se réaliser. La présente recherche devrait donc ouvrir la porte à d'autres études et non dissuader les gens de continuer dans cette voie en raison de nos résultats. Pour tous ceux qui souhaiteraient continuer dans cette voie pleine d'avenir, il conviendrait évidemment de tenir compte des limites de notre étude. Les divers points apportés dans la partie discussion de ce chapitre seraient un bon départ permettant de faire avancer les connaissances concernant la problématique professionnelle des préretraités ou des retraités. Ces

derniers, ainsi que les intervenants qui travaillent avec eux, en retireront de nombreux avantages.

CONCLUSION

Nous avons démontré que dans la société occidentale, de nombreux changements sociaux tels l'avènement des préretraites ainsi que le vieillissement de la population, viennent actuellement bouleverser l'ordre des étapes de la vie au travail. Alors que la vie se déroulait auparavant d'une manière plutôt linéaire sur un continuum école-travail-retraite, cette organisation est aujourd'hui remise en question. Les gens se trouvent actuellement aux prises avec la présence d'un phénomène nouveau : un espace de vie beaucoup plus long qu'auparavant qui suit la carrière. La retraite, qui était autrefois associée au déclin de la santé et à la venue prochaine de la mort, peut maintenant correspondre, dans de nombreux cas, à un espace de vie qui permettra à la personne de se réaliser et de poursuivre son développement personnel et vocationnel. C'est ainsi que certaines personnes, au moment de prendre leur retraite, décident d'entreprendre une deuxième carrière (Gauillier, 1994). Peu importe le choix que fera la personne concernant l'utilisation de toutes ces années qui lui reste à vivre, la décision au moment de la préretraite ou de la retraite est un pivot qui influencera le reste de sa vie. Les nouveaux enjeux qui prédominent actuellement viennent ajouter à la problématique de la fin de carrière. Cette période de transition entre le marché du travail et le retrait définitif était déjà caractérisé par une période de remise en questions intense. La plus grande portion de vie qui est actuellement présente à la suite de la carrière contribue à rajouter des éléments à cette étape de la vie. Nous sommes aujourd'hui en présence de gens qui, rendus à la dernière partie de leur carrière, voient devant eux une diversité de possibilités et d'avenues qui n'ont pas encore été explorées. L'inconnu relié à cette diversité peut notamment jouer un rôle inutile de stress.

Parmi les recherches qui traitent des années correspondant à la fin de la carrière, nous avons abordées celle de Jung (1964). Nous avons retenu de ces recherches ce qu'il a appelé l'individuation, c'est-à-dire l'intégration graduelle des pôles masculins et féminins tout au long de la vie. Pour rendre l'individuation

personnelle accessible et observable, nous avons utilisé le concept d'androgynie qui correspond justement à l'intégration marquée des pôles masculin et féminin.

D'un point de vue davantage professionnel, Riverin-Simard (1996) a apporté des données qui ressemblent beaucoup au phénomène de l'individuation décrit par Jung. Cependant, comme nous l'avons vu précédemment, cette intégration ne passe pas par les pôles masculins et féminins, mais plutôt par les six types de Holland (réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant et conventionnel). Les dernières années de la carrière, selon l'analyse de l'étude de Riverin-Simard (1996), seraient le théâtre d'une intégration plus globale des intérêts. Le modèle hexagonal de Holland regroupe les intérêts sous six types : réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant et conventionnel. Les types se faisant face dans cet hexagone correspondent aux types qui ont la moins forte corrélation. Alors que l'individu tente de stabiliser ses intérêts durant une bonne partie de sa carrière en se concentrant d'avantage sur son type dominant, il semble qu'il y a une ouverture vers les autres types et vers le type opposé avec la venue prochaine de la retraite. L'individu commencerait à intégrer ses opposés dans le dernier tiers de sa vie professionnelle. Cette intégration des opposés de Holland est en quelque sorte une forme d'individuation professionnelle. Il semble que l'individuation soit un mode de développement sain. Le fait d'intégrer les intérêts ou les principes masculins et féminins plus globalement permettrait à un individu d'avoir une plus grande palette de comportements pouvant être adoptés selon les diverses situations. Cela permettrait entre autres de mieux gérer les transitions et les situations de crise.

Considérant tout cela, et pour tenter de trouver de nouvelles pistes potentielles pouvant aider les préretraités et les retraités à mieux vivre la transition vers la retraite définitive du marché du travail, nous avons décidé d'observer le phénomène de l'individuation de deux manières. D'une part, nous avons tenté d'observer l'évolution de l'individuation personnelle à l'aide d'un test d'androgynie, le *Lavallé sex-roles inventory* (LSRI). Ce test, version québécoise du *Bem sex-roles inventory*

(BSRI), comprend 30 questions où l'individu se positionne sur une échelle allant de 1 à 7. Parmi les 30 questions, 10 sont des items masculins, 10 des items féminins et les 10 autres sont neutres. Ce test permet de regrouper les gens selon quatre catégories. Selon les médianes, des groupes hommes et femmes, aux items masculins et féminins, les gens sont catégorisés comme étant androgynes (médiane plus forte dans les deux types d'items), masculins (seul les items masculins sont plus élevés que la médiane), féminins (seul les items féminins sont plus élevés que la médiane) ou indifférenciés (scores plus faible que les médianes des items masculins et féminins).

D'autre part, dans le but d'examiner l'évolution de l'individuation professionnelle, nous avons fait passer un test de Holland, le *Profil Personnel*. Ce test comporte quatre parties pour un total de 300 questions. Chacune des portions de ce test comporte un nombre égal de questions par type Holland. Les quatre parties comptent respectivement 90, 90, 60 et 60 questions. Nous avons conservé les deux plus hauts scores sur l'échelle de Holland pour déterminer le degré d'opposition des individus. Nous avons utilisé l'hexagone de Holland, qui détermine les corrélations entre les types, pour parvenir à ce résultat. Ont été considérés comme opposition élevée les gens ayant les deux plus hauts scores se faisant face. Les oppositions faibles sont celles où les deux types Holland dominants étaient situés un à côté de l'autre sur l'hexagone. Ceux à mi-chemin de ces deux extrêmes étaient considérés comme ayant une opposition moyenne.

Finalement, pour faire le lien entre l'androgynie et l'intégration des opposés de Holland, nous avons vérifié l'existence de liens entre les résultats obtenus aux deux tests. Nous avons ainsi voulu vérifier s'il y avait une corrélation à l'intérieur de notre échantillon entre l'individuation personnelle et vocationnelle.

Pour parvenir à nos fins, un échantillon composé de 90 personnes nous ont permis de recueillir nos données de recherche. Nous avons comme objectif de trouver un minimum de 10 personnes dont le type dominant correspondait à chacun

des six types de Holland. Un minimum statistique de 60 personnes était donc nécessaire. Notre échantillon est composé de 10 réalistes, 10 investigateurs, 11 artistiques, 32 sociaux, 13 entrepreneurs et 14 conventionnels. Les gens faisant partie de notre échantillon ont des âges variant entre 50 et 81 ans; la moyenne d'âge étant de 61,81 ans.

Une analyse statistique de nos données nous a permis de conclure qu'il n'existait pas de lien entre l'âge et l'intégration des opposés à l'intérieur de notre échantillon. Dans le même sens, il n'existe pas de lien entre l'âge et l'androgynie. Il n'y a pas non plus de lien entre les concepts d'intégration des opposés de Holland et d'androgynie. Par contre, nos résultats ne signifient pas qu'il faut abandonner la piste de l'individuation pour apporter un éclairage aux difficultés vécues par les préretraités et les retraités. Nos résultats peuvent être dus à plusieurs causes que nous avons expliquées dans le troisième chapitre. Des explications en lien avec notre méthode de recherche tel que l'échantillon, les tests choisis et la méthode de classification de l'opposition de Holland ainsi que du type androgynique ont été apportées. De même, des causes sociales comme l'évolution de la conception de l'androgynie ainsi que le brouillage des âges de la vie, font partie des possibilités pouvant expliquer nos résultats. Notre recherche aura au moins réussi à démontrer en partie que l'association entre les âges chronologiques et les diverses étapes ou transitions de la vie est un principe dépassé.

Toutes les limites que nous avons énumérées peuvent servir de point de départ pour des recherches ultérieures. Selon nous, la ligne directrice des futures recherches devrait être en lien avec l'idée d'une intégration des opposés, que ce soit par l'androgynie, par la typologie de Holland ou de tout autre concept. Brisebois (2001) a d'ailleurs émis une piste intéressante en proposant de trouver une voie excluant les dimensions féminines et masculines pour recontextualiser l'androgynie d'une manière à enlever les biais culturels et les stéréotypes qui lui sont rattachés. Cette piste pourrait s'avérer intéressante dans l'avenir.

À la lumière des recherches et de ce mémoire, nous croyons qu'une personne qui se développe davantage dans une perspective intégrale et de complétude parvient à adopter des comportements mieux adaptés aux diverses situations lui permettant de vivre sainement les transitions de la vie. Dans cette perspective, les découvertes permettront aux intervenants d'avoir de nouveaux éléments en main afin d'accompagner plus efficacement leurs clients durant les années qui font le pont entre la carrière et la sortie définitive du marché du travail.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Allaire, J. (1992). *Concepts fondamentaux de la statistique*. Montréal : Editions Addison-Wesley.
- Angers, M. (1992). *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*. Montréal, Québec : Centre Éducatif et Culturel inc.
- Bauer, J. (1996). Face à l'ombre. *Guide Ressources*, 11 (8), 37-41.
- Bellemare, D., Poulin-Simon, L. et Tremblay, D-G. (1998). *Paradoxe de l'âgisme dans un société vieillissante : enjeux politiques et défis de gestion*. Sainte-Foy : Éditions Saint-Martin.
- Bem, S.L. (1986). Au-delà de l'androgynie quelques préceptes osés pour une identité de sexe libérée. In M.C. Hurtig et M.F. Pichevin (dir.), *La différence des sexes* (p.251-270). Paris : Editions Tierce.
- Bem, S.L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of consulting and clinical psychology*, 42 (2), 155-162.
- Boutinet, J-P. (1998). *L'immaturité de la vie adulte*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Brisebois, M. (2001). L'androgynie : mesure et avenir. *Carriéologie*. 8 (1), 55-65.
- Brown, D. (1995). A Value-based approach to facilitating career transitions. *The Career Development Quarterly*. 44, 4-11.
- Bujold, C. (1989). *Choix professionnels et développement de carrière / Théories et recherches*. Montréal : Gaëtan Morin Éditeur ltée.
- Bureau de la Statistique du Québec. (1990). *Statistiques démographiques*. Québec : Les Publications du Québec.
- Carette, J. (1999). *L'âge dort ? Pour une retraite citoyenne*. Montréal : Editions du Boréal.
- Commons, M.L., Sinnott, J.D., Richards, F.A., Armon, C., Kohlberg, L. et T.A. Grotzer. (1990). *Adult Development*. New-York : Praeger.

- Costa, P.T. et McRae, R.R. (1989). Personality continuity and the changes of adult life. In Storandt, M et VandenBos, G.R. *The adult Years : Continuity and Change* (p.41-77). Washington : American Psychological Association.
- Côté, M. (1989). *La gestion des personnes vieillissantes*. Montréal : École des Hautes Études Commerciales de Montréal.
- Côté, M. (1980). *Le vieillissement (mythe et réalité)*. Montréal : Les Éditions Agence d'ARC inc.
- D'amours, M., Deniger, M-A., Lesemann, F. et Shragge, E. (1998). *Le chômage de longue durée des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus : expériences individuelles, stratégies d'entreprises et politiques publiques*. Rapport Synthèse. Institut National de la Recherche Scientifique (INRS).
- Dehin, R. (1995). L'héritage de Jung. *Guide Ressources, 11 (4)*, 25-33.
- Dourley, J.P. (1984). Jung and the coincidence of opposites : God, universe and individual. *Revue de l'Université d'Ottawa, 54(2)*, 37-51.
- Erikson, E.H. (1963). *Les huit étapes de l'homme. Enfance et société*. Neuchatel : Dalachaux et Niestlé.
- Gagnon, I. (1995). *Programme d'éducation aux principes masculin et féminin dans le cadre d'une meilleure gestion de carrière*. Essai de Maîtrise, Université de Sherbrooke, Sherbrooke, Québec.
- Gaullier, X. (1999). *Les temps de la vie (emploi et retraite)*. Paris : Éditions Esprit.
- Gaullier, X. et Troadec, T. (1996). Vie professionnelle et vieillissement. *Gérontologie et Vieillesse, 79*, 228-239.
- Gaullier, X. (1994). La décennie de la retraite. *Gérontologie et Société, 70*, 95-118.
- Hale, N. (1990). *The older workers*. San-Francisco : Jossey-Bass Publishers.
- Hall, D. et Mansfield, R. (1975). Relationships of age and seniority with career variables of engineers and scientists. *Journal of Applied Psychology, 60*, 201-210.
- Hefner, R., Rebecca, M. et Oleshansky, B. (1986). Le développement de la transcendance des rôles de sexe. In M.C. Hurtig et M.F. Pichevin (dir.), *La différence des sexes* (p.271-291). Paris : Editions Tierce.

- Holland, J.L. (1996). Exploring careers with a typology, what we have learned and some new directions. *American psychologist*, 51 (4), 397-406.
- Holland, J.L. (1973). *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, New-Jersey : Prentice-Hall.
- Houde, R. (1999). *Les temps de la vie : le développement psychosocial de l'adulte* (troisième édition). Boucherville : Gaëtan Morin Éditeur.
- Houde, R. (1991). *Les temps de la vie : le développement psychosocial de l'adulte selon la perspective du cycle de vie* (deuxième édition). Boucherville : Gaëtan Morin Éditeur.
- Hurtig, M.-C. et Pichevin, M.-F. (1986). *La différence des sexes*. Paris : Éditions Tierce.
- Institut de la statistique du Québec (2000). *La situation démographique au Québec (bilan 2000)*. Montréal : Les publications du Québec.
- Jensen-Scott, R.L. (1993). Counseling to promote retirement adjustment. *The Career Development Quarterly*, 41, 257-267.
- Jung, C.G. (1986). *Les types psychologiques*. Genève : Georg éditeur, S.A. (Préface et traduction de Y. LeLay).
- Jung, C.G. (1964). *Essai d'exploration de l'inconscient*. Paris : Éditions Robert Laffont. (traduction de L. Deutschmeister).
- Jung, C.G. (1953). *La guérison psychologique*. Paris et Genève : Buchet-Chastel.
- Lavallée, M. (1989). L'androgynie psychologique : solution ou transition ? *Revue Québécoise de psychologie*, 10 (3), 29-53.
- Leclerc, G., Lefrançois, R et Poulin, N. (1995). Modèles d'actualisation à la retraite. In Guillemard, A-M., Légaré, J. et Ansart. *Entre travail, retraite et vieillesse : le grand écart* (p. 159-175). Paris : Éditions L'Harmattan.
- Lévesque, I. (1999). *Androgynie et flexibilité du conseiller d'orientation dans le choix des stratégies d'intervention*. Essai de maîtrise, Université de Sherbrooke, Sherbrooke.
- Limoge, J. (2001). La montée des androgynies comme composante identitaire ; quelques exemples de la carriéologie. *Carriéologie*, 8(1), 67-77.

- Limoges, J. (1999). *Phénomène du vieillissement de la main d'œuvre québécoise*. Mémoire soumis aux Audiences publiques du Bureau québécois de l'Année internationale des personnes âgées.
- Pelletier, R. (1990). *Masculinité et féminité : conceptions personnelles et sociales en transformation*. Mémoire de maîtrise, Université de Laval, Québec.
- Plamondon, L., Plamondon, G. et Carette, J. (1984). *Les enjeux après cinquante ans*. Paris : Éditions Robert Laffont.
- Porter, L. (1963). Job attitudes in management : Perceived importance of needs as a function of job level. *Journal of Applied Psychology*, 47, 141-148.
- Rainville, M. (1988). Juste un jugement... ou un jugement juste ? In J. Limoges et R.P. Hébert (dir.), *Développement en tête !* (p. 93-125). Sherbrooke : Éditions du CRP.
- Riverin-Simard, D. (1998) *Rôles-clés dans la révolution du travail*. Saint-Nicolas, Québec : Les Presses de l'Université Laval.
- Riverin-Simard, D. (1997). Vieillesse au travail et personnalité. *Le Gérontophile*, 19 (3), 21-29.
- Riverin-Simard, D. (1996). *Travail et personnalité*. Saint-Nicolas, Québec : Les Presses de l'Université Laval..
- Riverin-Simard, D., Spain, A. et Michaud, C. (1996) Le développement vocationnel adulte et le vieillissement. *Cahiers de la Recherche en Éducation*, 3 (2), 185-211.
- Riverin-Simard, D. (1984). *Étapes de vie au travail*. Montréal : Éditions Saint-Martin.
- Robert, Paul. (1993). *Le Petit Robert*. Paris : Société du Nouveau Litté.
- Salthouse, T.A. et Maurer, T.J. (1996). Aging, job performance and career development. in J.E. Birren et K.W. Warner (éditeurs) : *Handbook of the psychology of aging* (fourth edition). San Diego : Academic Press. 353-364.
- Seligman, L. (1994). *Developmental career counseling and assessment (second edition)*. London : Sage Publications ltd.
- Spence, J.T., Helmreich, R.I. et Stapp, J. (1975). Ratings of self and peers on sex role attributes and the relation to self-esteem and conceptions of masculinity and femininity. *Journal of personality and social psychology*, 41, 49-67.

- Statistique Canada. (2001). *Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires (2000-2026)*. Ottawa : Ministre de l'Industrie, des Sciences et de la technologie.
- Super, D.E. (1990). A life-Span, life-space approach to career development. in D. Brown, L. Brooks, and associates, *Career Choice and Development* (2nd ed., p.197-261). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- Vondracek, F.W. et Kawasaki, T. (1995). Toward a comprehensive framework for adult career development and intervention. In Walsh, B. et Osipow S.H. *Handbook of Vocational Psychology* (111-141). Mahwah : Lawrence Erlbaum Associates, publishers.

ANNEXE A

LE QUESTIONNAIRE

Formulaire de consentement

Par la présente, j'accepte de participer à la recherche de Daniel Demers, étudiant à la maîtrise en Sciences de l'Éducation (volet Orientation) ayant pour titre : *l'intégration des opposés en fin de carrière : évolution en lien avec le profil de Holland et l'androgynie*. J'ai été informé des différentes modalités de participation à la recherche en termes de temps et d'investissement personnel et je peux être assuré (e) que les données recueillies seront utilisées avec respect et confidentialité. Il est entendu qu'à aucun moment mon nom ou toute autre donnée permettant de m'identifier n'apparaîtront dans les documents relatifs à la recherche ou dans la transcription des résultats de celle-ci. Ainsi, afin de préserver l'anonymat, un code numérique remplacera mon nom sur le Questionnaire que j'aurai à compléter. Ce questionnaire permettra au chercheur d'obtenir mon code de Holland et mon type androgynique ainsi que quelques renseignements supplémentaires. Aussi, conformément aux normes facultaires sur la recherche, les données recueillies devront être conservées par le chercheur pendant une période de 5 ans, suite à quoi elles seront détruites.

Si toutefois ma participation à la recherche m'amenait à vivre des questionnements ou quelque désordre d'ordre émotionnel ou questionnements, le chercheur sera dans la mesure de m'indiquer des ressources appropriées où je pourrai m'adresser pour recevoir une aide appropriée.

En échange de ma participation, le chercheur ci haut mentionné s'est engagé à me remettre, si je le désire, un court rapport écrit décrivant les types de Holland, et plus principalement, le mien. Ainsi, il me sera possible de comparer mon type actuel avec les emplois que j'ai exercé jusqu'à présent. Je pourrai demander une rencontre individuelle si je désire obtenir de plus amples renseignements relatifs à ces résultats. Je consens donc à participer à cette recherche tout en sachant que j'ai le loisir de me retirer en tout temps.

Date : _____

Signature : _____

Intérêts : activités

Voici une liste d'activités

Considérez que vous avez les capacités, les connaissances et la formation nécessaires pour exécuter ces activités. Ne tenez compte que de votre goût. Faites un crochet sur la ligne située vis-à-vis les activités que vous aimez ou que vous aimeriez pratiquer. Vous ne faites pas de crochet si l'activité vous déplaît ou vous laisse indifférent.

- () Planter, entretenir des arbres, des arbustes, des fleurs ou cultiver le sol
- () Effectuer des réparations électriques ou électroniques
- () Faire de la couture
- () Réparer les autos
- () Fabriquer des objets avec du bois
- () Conduire un camion ou un tracteur
- () Faire des déménagements
- () Entretien ou réparer de la plomberie ou des systèmes de ventilation et de chauffage
- () Travailler avec des animaux
- () Travailler à l'extérieur (exposé à différentes conditions atmosphériques : pluie, vent, soleil)
- () Travailler avec de la machinerie
- () Préparer des repas, des banquets
- () Travailler avec des outils tels que tournevis, ciseaux, pinces, etc.
- () Effectuer des travaux de peinture
- () Suivre un cours de dessin mécanique

Additionnez le nombre de crochets (R) : _____

Source : Lavallée Sex-Role Inventory

...suite (Intérêts : activités)

- () Lire des revues scientifiques ou spécialisées
- () Faire des expériences sur le comportement des animaux
- () Effectuer des analyses chimiques, géologiques, etc., en laboratoire
- () Établir un diagnostic de maladie chez des patients
- () Suivre des cours de sciences (chimie, biologie, physique)
- () Concevoir un barrage électrique, un pont, une autoroute etc.
- () Faire des recherches scientifiques pour satisfaire ma curiosité
- () Résoudre des problèmes mathématiques
- () Concevoir un plan de reboisement
- () Produire un rapport sur l'évolution économique d'une région
- () Faire de la programmation informatique
- () Planifier des soins ou des traitements à donner à des patients
- () Faire des recherches sur les civilisations anciennes
- () Chercher une nouvelle source d'énergie
- () Expérimenter de nouvelles cultures végétales

Additionnez le nombre de crochets (I) : _____

... suite (Intérêts : activités)

- () Écrire des romans, des articles de journaux, etc.
- () Interpréter ou mettre en scène une pièce de théâtre.
- () Dessiner des meubles, des plans de maison, de décor, etc.
- () Créer des pièces d'artisanat (poterie, tapisserie, émaux sur cuivre, etc.).
- () Jouer dans un orchestre.
- () Créer une nouvelle coupe de cheveux ou un nouveau vêtement, etc.
- () Faire de la photographie publicitaire ou artistique.
- () Apprendre des langues.
- () Imaginer une bande dessinée.
- () Concevoir et réaliser des arrangements de fleurs.
- () Peindre des tableaux pour une exposition.
- () Écrire des critiques de pièces de théâtre, de films, de livres, etc.
- () Décorer des vitrines de magasins.
- () Embellir l'environnement.
- () Imaginer de nouvelles façons de faire les choses.

Additionnez le nombre de crochets (A) : _____

...suite (Intérêts : activités)

- () Rencontrer des gens pour les aider à résoudre leurs problèmes personnels.
- () S'impliquer dans des organismes sociaux communautaires (coopérative, radio communautaire, etc.).
- () Travailler dans une garderie d'enfants.
- () Agir comme hôte lors d'un congrès.
- () Tenir un kiosque d'information.
- () Offrir un service d'aide téléphonique (Tel-aide).
- () Consulter des gens sur leurs besoins (sondage, enquête, etc.).
- () Échanger des idées avec d'autres personnes.
- () S'occuper d'handicapés physiques.
- () Animer un groupe.
- () Soigner un malade.
- () Aider des délinquants à se réhabiliter.
- () Aider les gens à prendre conscience de leurs possibilités.
- () Organiser des loisirs.
- () Enseigner aux enfants, aux adolescents, aux adultes.

Additionnez le nombre de crochets (S) : _____

...suite (Intérêts : activités)

- () Vendre un produit ou une idée.
- () Mettre sur pied son propre commerce.
- () Donner des conférences.
- () Acheter pour le compte d'un grand magasin.
- () Marchander.
- () Diriger du personnel.
- () Défendre une cause.
- () Faire de la sélection de candidats.
- () S'impliquer à fond dans des activités sociales au travail ou dans son quartier.
- () Diriger une entreprise financière.
- () Lancer un nouveau produit.
- () Fonder un club de consommateurs, une association de protection de l'environnement, une activité de récupération de paper.
- () Gérer un projet spécial.
- () Faire de la politique (municipale, scolaire, provinciale).
- () Lancer un concours de promotion, une campagne de publicité.

Additionnez le nombre de crochets (E) : _____

...suite (Intérêts : activités)

- () Dactylographier ou réviser des lettres ou des rapports.
- () Effectuer des tâches clairement définies.
- () Faire fonctionner toutes sortes de machines de bureau.
- () Vérifier des rapports financiers.
- () Recevoir et faire des appels téléphoniques.
- () Classer des lettres, des rapports, des dossiers.
- () S'adonner à des activités régulières.
- () Faire des opérations de mathématiques pour préparer des rapports ou faire de la tenue de livres.
- () Garder son espace de travail à l'ordre.
- () Manipuler un appareil à traitement de textes
- () Maintenir un système de classement (archive, bibliothèque, bureau etc.).
- () Faire un inventaire et passer des commandes.
- () Tenir une caisse dans un établissement commercial ou financier.
- () Préparer des procès-verbaux de réunions.
- () Établir des comptes rendus des dépenses.

Additionnez le nombre de crochets (C) : _____

Intérêts : Occupations

Voici une liste d'occupations.

Faites un crochet sur les espaces situés à l'avant des professions qui vous conviendraient. Ne vous préoccupez pas de savoir si vous pouvez réussir dans tel métier ou dans telle profession, ni de votre préparation actuelle. Ne songez ni au salaire ni à l'avancement. Bref, demandez-vous seulement si le travail en question est susceptible de vous plaire.

- () Mécanicien d'auto.
- () Éleveur de bétail.
- () Technicien dentaire.
- () Travailleur de la construction (menuiserie).
- () Couturier en usine.
- () Technicien en aménagement de la faune.
- () Horloger.
- () Technicien du meuble et du bois ouvré (ébéniste).
- () Plombier.
- () Technicien en mécanique du bâtiment (spécialiste en réfrigération et climatisation).
- () Conducteur.
- () Technicien en entretien d'aéronefs.
- () Réparateur de télévision.
- () Ingénieur civil.
- () Cuisinier.

Additionnez le nombre de crochets (R) : _____

...suite (Intérêts : occupations)

- () Ingénieur en chimie, physique.
- () Technicien en laboratoire médical.
- () Chercheur scientifique.
- () Technicien en radiologie (Rayon X).
- () Biologiste.
- () Technicien en informatique (programmes).
- () Médecin vétérinaire.
- () Technicien en transformation de produits forestiers (exemple : spécialiste dans la fabrication de contre-plaqué).
- () Météorologiste.
- () Technicien en chimie analytique (exemple : analyse de nouveaux produits chimiques).
- () Astronome.
- () Technicien en dessin de conception mécanique (exemple : dessin industriel).
- () Économiste.
- () Technicien en procédés métallurgiques (exemple : spécialiste dans la transformation des métaux).
- () Botaniste.

Additionnez le nombre total de crochets (I) : _____

...suite (Intérêts : occupations)

- () Musicien.
- () Écrivain.
- () Fleuriste.
- () Journaliste.
- () Décorateur d'intérieur.
- () Compositeur (musique).
- () Mannequin.
- () Photographe.
- () Graphiste.
- () Directeur de publicité.
- () Architecte.
- () Interprète.
- () Chanteur.
- () Comédien.
- () Professeur de dessin.

Additionnez le nombre de crochets (A) : _____

...suite (Intérêts : occupations)

- () Infirmier auxiliaire.
- () Agent à l'aide sociale.
- () Travailleur social.
- () Barmaid / barman.
- () Professeur à l'élémentaire.
- () Technicien en loisirs.
- () Technicien en garderie d'enfants.
- () Orthopédagogue (correction des troubles d'apprentissage).
- () Esthéticien.
- () Technicien policier / policière.
- () Médecin généraliste (de famille).
- () Directeur du personnel.
- () Bibliothécaire.
- () Technicien en hygiène dentaire.
- () Technicien en réadaptation physique.

Additionnez le nombre de crochets (S) : _____

...suite (Intérêts : occupations)

- () Agent de publicité (marketing).
- () Avocat.
- () Agent de bord.
- () Chef de rayons de supermarché.
- () Commis-vendeur.
- () Directeur d'une entreprise.
- () Politicien.
- () Directeur des ventes.
- () Vendeur d'assurances.
- () Gérant d'hôtel.
- () Technicien en tourisme.
- () Propriétaire d'un commerce.
- () Courtier en immeubles.
- () Acheteur.
- () Agent de voyage.

Additionnez le nombre de crochets (E) : _____

...suite (Intérêts : occupations)

- () Commis-comptable.
- () Technicien en finance (comptabilité).
- () Opérateur en informatique.
- () Secrétaire de services, juridiques, médicale.
- () Archiviste médical.
- () Commis aux renseignements.
- () Bibliotechnicien.
- () Expert en impôt.
- () Caissier de banque.
- () Réceptionniste.
- () Commis au service de la paie.
- () Gérant du service de crédit.
- () Commis de bureau.
- () Sténo-dactylo.
- () Technicien juridique (aux greffes).

Additionnez le nombre de crochets (C) : _____

Aptitudes

Voici une liste d'aptitudes, d'habiletés, de talents qui sont en rapport avec des occupations.

- Évaluez-vous le plus objectivement possible en encerclant le chiffre qui correspond au niveau d'aptitudes que vous pensez posséder.
- Ne vous sous-estimez pas et ne vous surestimez pas.
- Soyez honnête envers vous-même.
- Évaluez votre capacité réelle , aujourd'hui.

	Faible	Moyen	Fort
- Ma capacité à soulever des poids lourds est :	1	3	5
- Ma capacité à utiliser des outils, des objets, machines avec précision est :	1	3	5
- Mon habileté à conduire un gros véhicule (camion, autobus) est :	1	3	5
- Mon aptitude à lire des plans est :	1	3	5
- Mon habileté dans les mouvements demandant à voir et à manipuler en même temps (coordination visuo-motrice) est :	1	3	5
- Ma capacité à comprendre le fonctionnement des éléments de base de tout ouvrage mécanique, électrique, etc. (moteur, turbine, pompe, etc.) est :	1	3	5
- La rapidité de mes réflexes est :	1	3	5
- Mon habileté à faire des réparations (mécaniques, électriques etc.) est :	1	3	5
- Ma capacité à m'occuper de l'élevage d'animaux est :	1	3	5
- Ma capacité à installer et manipuler divers outils, machines ou appareils est :	1	3	5

Additionnez les chiffres (R) : _____

...suite (Aptitudes)

	Faible	Moyen	Fort
- Mes capacités en mathématiques sont :	1	3	5
- Mes capacités en sciences (biologie, physique, chimie) sont :	1	3	5
- Ma capacité à me concentrer sur une tâche abstraite est :	1	3	5
- Ma capacité d'analyse (examen par lequel on étudie les diverses parties d'un tout) est :	1	3	5
- Ma capacité de synthèse (réunion d'éléments concrets ou abstraits en un tout) est :	1	3	5
- Mon talent à rédiger clairement un texte est :	1	3	5
- Ma capacité à saisir et comprendre des directives rapidement est :	1	3	5
- Mon habileté à apprendre des nouveaux sujets avec facilité et avec aisance est :	1	3	5
- Mon habileté à solutionner des problèmes abstraits est :	1	3	5
- Mon habileté à faire des travaux de laboratoire est :	1	3	5

Additionnez les chiffres (I) : _____

...suite (Aptitudes)

	Faible	Moyen	Fort
- Ma capacité à me représenter la forme d'objets en deux ou trois dimensions est :	1	3	5
- Ma facilité à apprendre des langues, y compris ma langue maternelle est :	1	3	5
- Mon aptitude en arts plastiques (dessin, sculpture, peinture, etc.) est :	1	3	5
- Mon aptitude dans les arts de la scène (théâtre, danse, musique, etc.) est :	1	3	5
- Mon aptitude d'inventer, de créer, de concevoir (imagination) est :	1	3	5
- Ma capacité à accepter la critique est :	1	3	5
- Ma capacité à travailler par moi-même est :	1	3	5
- Mon aptitude à exprimer concrètement mes idées créatrices dans le médium de mon choix (dessin, sculpture, danse, musique, écriture etc.) est :	1	3	5
- Mon aptitude à tolérer l'insécurité (peur du lendemain) est :	1	3	5
- Mon habileté à observer les légères différences de forme ou de teinte est :	1	3	5

Additionnez les chiffres (A) : _____

...suite (Aptitudes)

	Faible	Moyen	Fort
- Mon aptitude à travailler en équipe est :	1	3	5
- Mon sens de l'organisation est :	1	3	5
- Ma faculté de prévoir, de deviner (intuition) est :	1	3	5
- Ma capacité à diriger des interactions dans un groupe (animation) est :	1	3	5
- Ma capacité à maintenir des relations suivies avec les gens est :	1	3	5
- Mon aptitude à être touché par les émotions des autres tout en demeurant objectif (empathie) est :	1	3	5
- Ma capacité à réagir correctement devant les situations qui se présentent (équilibre émotionnel) est :	1	3	5
- Ma capacité à aider les autres, à les comprendre, à les écouter est :	1	3	5
- Ma capacité à expliquer les choses clairement est :	1	3	5
- Ma capacité à communiquer avec les autres est :	1	3	5

Additionnez les chiffres (S) : _____

...suite (Aptitudes)

	Faible	Moyen	Fort
- Ma facilité à m'exprimer en public est :	1	3	5
- Mon talent pour vendre est :	1	3	5
- Mon sens des affaires est :	1	3	5
- Mon habileté à diriger, à mener les autres est :	1	3	5
- Ma capacité à prendre une décision seul est :	1	3	5
- Mon habileté à me faire valoir en société (entregent) est :	1	3	5
- Mon aptitude à défendre une cause est :	1	3	5
- Ma capacité à être le premier à proposer ou à faire quelque chose (initiative) est :	1	3	5
- Mon talent pour persuader les gens est :	1	3	5
- Ma capacité à demeurer enthousiaste et énergique même en situation difficile est :	1	3	5

Additionnez les chiffres (E) : _____

...suite (Aptitudes)

	Faible	Moyen	Fort
- Ma capacité à me conformer aux règles établies est :	1	3	5
- Mon aptitude à travailler avec précision est	1	3	5
- Ma capacité à disposer les choses selon le rang, la place qui leur convient est :	1	3	5
- Mon aptitude en français (orthographe, grammaire, ponctuation) est :	1	3	5
- Mon aptitude à travailler avec les chiffres est :	1	3	5
- Ma capacité à observer les détails (minutie) est :	1	3	5
- Ma capacité à m'adapter à un travail routinier est :	1	3	5
- Ma capacité à tenir des dossiers et des registres à jour est :	1	3	5
- Ma capacité à comprendre et exécuter des instructions est :	1	3	5
- Mon aptitude à comprendre les structures administratives est :	1	3	5

Additionnez les chiffres (C) : _____

Les Caractéristiques personnelles :

Voici une liste de traits de caractère, d'attitudes, de tendances personnelles. Faites un crochet dans l'espace correspondant aux énoncés qui s'appliquent à vous, qui décrivent votre façon d'agir. Il est important de vous montrer sous votre vrai jour.

- () Je suis conformiste, je me plie facilement aux règlements du milieu où je vis.
- () Généralement, j'évite de me faire remarquer.
- () J'aime les choses matérielles, concrètes.
- () Dans mon travail ou autres, je me montre persistant.
- () Je démontre un esprit d'équipe pratique et je préfère agir plutôt que de bavarder.
- () Je suis d'un naturel réservé; pour savoir mon opinion, on doit me le demander.
- () Je suis porté à ménager et à prendre soin de mes biens.
- () Je suis stable dans mes opinions, ma façon de vivre, mes amitiés.
- () Je me présente toujours au naturel, tel que je suis.
- () Avec mon entourage, je suis franc et sincère.

Additionnez le nombre de crochets (R) : _____

...suite (Les caractéristiques personnelles)

- () J'analyse les idées, les événements, ce qui se passe autour de moi.
- () J'ai l'esprit critique et n'accepte pas facilement n'importe quelle idée.
- () Je suis d'un naturel très curieux sur à peu près tout.
- () Je tiens à mon indépendance sur le plan des idées, du travail etc.
- () Les gens me considèrent comme une personne intellectuelle plutôt qu'émotive.
- () J'ai l'esprit inventif : il m'arrive souvent de trouver une solution originale et efficace à un problème.
- () J'aime la précision dans tout ce que je fais.
- () Je demeure réservé dans l'expression de mes opinions, de mes sentiments et dans mes actes.
- () Avant toute décision, je réunis le maximum d'information possible.

Additionnez le nombre de crochets (I) : _____

...suite (Les caractéristiques personnelles)

- () Mes amis me considèrent compliqué.
- () Dans mes diverses activités, je manque souvent d'ordre.
- () Dans mes travaux, je fais preuve d'originalité, d'imagination et d'intuition.
- () Je suis d'un caractère impulsif.
- () Mes émotions sont généralement intenses.
- () Je suis porté à tout idéaliser et à chercher la perfection.
- () J'agis et je pense souvent de façon non conformiste, c'est-à-dire différemment des autres.
- () J'exprime mes sentiments par l'entremise de la musique, des beaux-arts, de la poésie, etc.
- () Les lendemains ne m'inquiètent pas : je vis au jour le jour.
- () J'ai besoin de beaucoup de liberté d'action dans tout ce que j'entreprends.

Additionnez le nombre de crochets (A) : _____

...suite (Les caractéristiques personnelles)

- () Quand un problème se pose, je préfère le régler par la discussion et l'entente avec les gens qui m'entourent.
- () Je sais me montrer souple, conciliant.
- () Mes amis me considèrent comme bienveillant et compréhensif.
- () Généralement, les gens peuvent compter sur ma coopération.
- () Les gens me qualifient de sociable et sympathique.
- () Je suis d'un naturel serviable.
- () J'accepte et j'assume des responsabilités.
- () On me considère généreux.
- () Dans la majorité des circonstances, je suis perspicace, clairvoyant.
- () Dans l'action comme dans la façon de m'exprimer, je montre de la délicatesse.

Additionnez le nombre de crochets (S) : _____

...suite (Les caractéristiques personnelles)

- () L'ambition ne m'effraie pas.
- () Je suis un optimiste né.
- () Je suis sociable et populaire; je parle à tout le monde d'un peu de tout.
- () Je défends toujours mes opinions.
- () Il m'arrive souvent de me montrer autoritaire.
- () L'aventure m'attire beaucoup.
- () Généralement, je suis sûr de moi.
- () Mes impulsions me dictent souvent ma conduite.
- () J'aime être responsable d'activités.
- () Même dans des situations critiques ou tendues, je sais prendre l'initiative nécessaire.

Additionnez le nombre de crochets (E) : _____

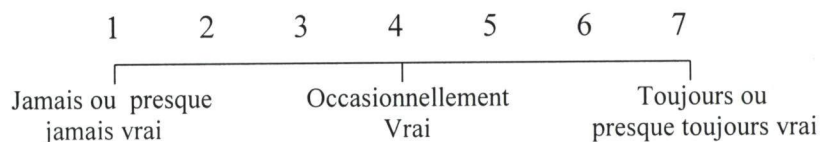
...suite (Les caractéristiques personnelles)

- () Je suis maître de moi, d'un calme exemplaire.
- () J'obéis facilement aux règlements, aux ordres.
- () Dans mes travaux, je suis persistant et consciencieux.
- () Je m'efforce de me montrer compétent dans ce qu'on exige de moi.
- () L'esprit pratique, concret me guide.
- () J'agis méthodiquement dans tout ce que je fais.
- () Je travaille avec beaucoup de soin.
- () D'une journée à l'autre, j'aime exécuter des tâches semblables.
- () Je suis timide, je préfère garder pour moi, mes sentiments, émotions et idées.
- () J'aime recevoir des instructions bien claires qui me permettent de savoir exactement ce qu'on attend de moi.

Additionnez le nombre de crochets (C) : _____

Consignes :

Les énoncés suivants peuvent servir à décrire ce que vous pensez de vous-même. Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Ce qui compte, c'est comment vous vous décrivez vous-même. Pour chacun des énoncés suivants, vous allez indiquer dans l'espace approprié jusqu'à quel point l'énoncé vous décrit en vous servant de l'échelle graduée de jamais ou presque jamais vrai.



Dans l'espace approprié, indiquez pour chaque énoncé le chiffre correspondant à votre choix.

- | | |
|--|--|
| <p>1- Confiance en soi ____</p> <p>2- Accomodant(e) ____</p> <p>3- Serviabile ____</p> <p>4- Défend ses convictions ____</p> <p>5- De bonne humeur ____</p> <p>6- Lunatique ____</p> <p>7- Assuré(e) ____</p> <p>8- Affectueux(se) ____</p> <p>9- Conscientieux(se) ____</p> <p>10- Forte personnalité ____</p> <p>11- Sympatique ____</p> <p>12- Comédien(ne) ____</p> <p>13- Énergique ____</p> <p>14- Sensible aux besoins des autres ____</p> <p>15- Franc(che) ____</p> <p>16- Prêt(e) à prendre des risques ____</p> | <p>17- Empressé(e) à alléger les peines
d'autrui ____</p> <p>18- Jaloux(se) ____</p> <p>19- Prend facilement des décisions ____</p> <p>20- Chaleureux(se) ____</p> <p>21- Digne de confiance ____</p> <p>22- Se suffit à soi ____</p> <p>23- Tendre ____</p> <p>24- Vaniteux ____</p> <p>25- Résolu(e) dans ses prises de
position ____</p> <p>26- Aime les enfants ____</p> <p>27- Sincère ____</p> <p>28- Ambitieux(se) ____</p> <p>29- Doux(ce) ____</p> <p>30- Inefficace ____</p> |
|--|--|

À présent (et en conclusion), nous voudrions vous poser quelques questions personnelles :

1- Âge ____

2- Sexe ____

Merci beaucoup de votre participation !! 😊