

Developpement vocationnel de l'adulte: Revue de littérature

Danielle Riverin-Simard
université laval

Cette revue de littérature présente tout d'abord l'importance et les objectifs de l'étude du développement vocationnel de l'adulte. Dans le relevé des écrits pertinents, en un premier temps on rapporte les diverses conceptions du développement personnel et vocationnel. En un second temps, cet article fait état des diverses variables ou conditions de ce développement. Enfin, l'auteur conclut que la période adulte (adulthood) a été, à quelques exceptions près, ignorée dans son aspect vocationnel alors que précisément cette connaissance pourrait s'avérer essentielle dans l'élaboration des curricula pour l'éducation permanente ou dans la conception et la mise sur pied de stratégies d'intervention permettant d'actualiser ce développement personnel et vocationnel chez les adultes.

This review of the literature begins with a statement of the importance and the goals of adult vocational development studies. Summarizing the pertinent writings, the author looks first at the various concepts of personal and vocational development, and second, at the different variables and conditions affecting this development. Finally the author concludes that the period of adulthood has, with few exceptions, been ignored in terms of its vocational aspect, although it is precisely a knowledge of this aspect which may prove essential in the planning of continuing education curricula or the conception and application of strategies permitting adult personal and vocational development.

IMPORTANCE DE L'ÉTUDE DU DÉVELOPPEMENT VOCATIONNEL DE L'ADULTE

Le phénomène de l'éducation permanente, défini comme étant un processus d'éducation qui s'échelonne tout au long de la vie (Hurtubise, 1973; Schwartz, 1973; Houle, 1974; Pineau, 1977) revêt une importance de plus en plus grande dans notre société actuelle (Brunner, 1969; Hendrickson, 1960; Linderman, 1961; Kreitlow, 1970; Hurtubise, 1973; Houle 1975; Nadeau, 1975; Castonguay, 1976). Il s'avère alors essentiel de connaître la clientèle de l'éducation permanente que constituent en grande partie les adultes (Desmond, 1956; Vincent & Martin, 1961; Birren, 1964a, 1964b; Vedder, 1965; Bromley, 1966; Time, 1966; Benaim & Allen, 1967; Hahn, 1967; Bischof, 1969; Kroll et autres, 1970). Mais la littérature scientifique concernant l'adulte est très limitée par rapport à la somme de connaissances que l'on possède sur l'enfant et l'adolescent (Schaie, 1973; Clifford & Odin, 1974; Ferland, 1975; Gould, 1975; Nadeau, 1975; Neugarten, 1975; Sheehy, 1977).

Une des approches permettant de procéder à la connaissance de l'adulte qui paraît prometteuse et qui n'a pourtant suscité d'intérêt que très récemment est celle de la psychologie développementale (Schaie et Gribbin, 1975; Schaie, 1977). En effet, les données empiriques et

théoriques de cette approche ont révélé que l'évolution de la personnalité se poursuit au-delà de la cinquième décennie et que le processus de formation se poursuit tout au long des étapes de la vie (Super et autres, 1963; Super, 1975; Erikson, 1965; Bühler, 1968; Crites, 1969; Havighurst, 1969; Huberman, 1974; Baltes et Schaie, 1973; Gould, 1975; Levinson et autres, 1976; Lerner, 1976; Sheehy, 1977). Cette approche s'est révélée d'une grande importance en ce qui concerne l'enfant et l'adolescent car les données qu'elle a fournies ont le mérite d'avoir éclairé la nature de leur développement; cette connaissance a permis que l'éducation de ces enfants et de ces adolescents puisse être davantage conçue et vécue comme un processus continu tenant compte de la totalité de l'être (Tryon & Lilienthal, 1950; Ginzberg et autres, 1956; Erikson, 1968; Havighurst, 1972; Prince, 1973; Super, 1975).

Comme le souligne Parker (1974), après avoir fait un relevé des écrits pertinents, la psychologie développementale, parce qu'elle se préoccupe de la direction, du niveau et du continu du changement, offre de grandes possibilités pour indiquer le sens à donner aux processus d'éducation. En effet, en spécifiant les comportements particuliers qui sont caractéristiques d'un stade donné chez la personne, on est capable d'élaborer des stratégies d'intervention ou un curriculum en éducation facilitant le passage de ce stade et ainsi activer le développement ou l'évolution de cette même personne. Et c'est précisément ce qui apparaît comme nécessaire dans l'élaboration des curricula pour l'éducation des adultes (Becker, 1964; Neugarten et autres, 1965; Brim & Wheeler, 1966; Kreitlow, 1970).

Il nous a semblé dès lors à la fois très pertinent et urgent de s'intéresser à une avenue plus spécifique de la psychologie développementale, à savoir l'étude du développement vocationnel. L'importance de l'approche développementale dans l'étude du comportement vocationnel a été soulignée à maintes reprises: "Alors que dans le monde scientifique, certains énoncés viennent à tomber en désuétude peu de temps après avoir été proposés, l'approche développementale au problème du comportement vocationnel a subi avec succès l'épreuve du temps, puisqu'elle continue depuis son émergence à susciter l'intérêt des praticiens et des chercheurs" (Pelletier, Noiseux & Bujold, 1974, p. 24).

On définit généralement le développement vocationnel comme un processus qui se compose de différents événements séquentiels tout le long d'une carrière et durant la retraite. Le déroulement de ce processus est généralement ordonné et prévisible; il est également dynamique en ce sens qu'il résulte de l'interaction entre les aspirations de l'individu et les demandes de la culture. Au cours de ce processus, l'individu doit s'acquitter d'un certain nombre de tâches dites "vocationnelles." Ainsi, le développement vocationnel est la progression réussie tout au long des divers stades de la vie professionnelle; il n'est pas synonyme de succès professionnel ni de satisfaction vocationnelle ni de croissance d'habiletés

spécifiques même si ces diverses notions sont reliés comme nous le verrons dans les pages ultérieures.

Dans cette perspective, l'avenue spécifique de l'étude du développement vocationnel de l'adulte apparaît d'autant plus prometteuse que la formation et le perfectionnement professionnels sont encore à l'heure actuelle une des raisons majeures qui poussent les adultes à fréquenter les institutions scolaires et s'avèrent également l'essentiel même du contenu des curricula de l'éducation permanente (Charters, 1970; Schwartz, 1973; Castonguay, 1976); et ce tant dans le courant international (Lengrand, 1977), dans le courant américain (Dumont-Henry & Pineau, 1977) que dans le courant européen (Dumazedier, 1977; Schwartz, 1977). Il faut donc croire que les phénomènes de l'éducation permanente et du développement vocationnel de l'adulte sont en liaison très étroite, le premier étant un des moyens privilégiés de concrétiser et d'activer la réalisation du second.

De plus, il faut rappeler que la littérature sur l'adulte s'accorde généralement pour affirmer l'influence prépondérante du travail dans la vie de l'individu. Brim (1976) exprime cette influence prépondérante en ces termes: "Pour l'adulte, le travail constitue l'influence la plus fondamentale sur le développement et le changement du 'moi' tout au long des cycles de vie." (p. 128)

RELEVÉ DES ÉCRITS PERTINENTS

La présente revue présente, dans une première partie, diverses conceptions du développement de l'adulte qui sont le fruit de réflexions théoriques ou qui proviennent de résultats d'observation des adultes eux-mêmes. Les écrits relatifs à ces conceptions du développement de l'adulte touchent surtout le développement psychologique, psychosociologique et biologique de l'adulte; très peu de conceptions touchent directement le développement vocationnel de l'adulte comme on l'a souligné dans les pages précédentes. Dans le présent relevé, nous retiendrons surtout ces dernières conceptions et nous citerons également, parmi les conceptions sociales, psychosociales, celles les plus pertinentes pouvant éclairer le développement vocationnel de l'adulte comme tel.

La deuxième partie de ce relevé des écrits pertinents concernera surtout des études qui peuvent nous apporter un certain éclairage sur les variables et sur les conditions du développement personnel et vocationnel de l'adulte.

Conceptions du développement personnel et vocationnel de l'adulte

Bühler

Des études sur le développement psychique des enfants et des adolescents devaient amener Charlotte Bühler (1968) à concevoir l'existence humaine

comme *une suite de crises et de renouvellements*. C'est dans le but d'y donner suite qu'elle a analysé 400 autobiographies de personnes âgées viennoises, analyse qui devait l'amener à identifier des stades développementaux fonctionnels, en regard de l'âge chronologique. Elle a découvert que, malgré des différences individuelles, certains comportements prédominaient à certains âges: ainsi, de 25 à 40-45 ans, les gens *s'établissent*, tant du point de vue familial que professionnel; de 45-50 à 65 ans, ils se maintiennent dans leurs entreprises puis, à partir de 65-70 ans, il se produit un certain *déclin* dans le nombre des "dimensions" ou activités auxquelles ils s'intéressent. Le critère comportemental est donc, pour l'auteur, de première importance dans la délimitation des stades.

D'un point de vue strictement vocationnel, elle a synthétisé ses résultats en regroupant les comportements en cinq (5) périodes: la période des *études* (âge préscolaire et scolaire – 5 à 18 ans et plus), la période de *préparation à une profession* (début professionnels – 18-25 ans), la période d'*autodétermination définitive* (activité professionnelle complète – 25-45 ans), la période de *bilan* (évaluation des succès ou résultats professionnels et possibilité de recul dans le secteur professionnel – 45-50 à 65 ans) et la période de *repos* (exercice partiel de la profession ou prédominance de passe-temps – 70 à 80 ans et plus).

L'auteur met beaucoup l'accent sur *le rôle fondamental des facteurs biologiques*. Ainsi, en ce qui a trait à la période d'autodétermination définitive (25-45 ans), les résultats démontrent que c'est la période où l'on remarque le plus haut degré de développement biologique, une grande énergie physique incluant la capacité de procréation, une grande élasticité intellectuelle et une grande activité ou force créatrice.

Super

Super et autres (1963, 1975) a aussi orienté ses recherches dans le cadre du développement humain mais il s'est surtout axé sur l'aspect vocationnel de ce développement. Nombre de ses travaux ont été menés dans le but d'expliquer le processus de développement vocationnel de l'âge adulte et d'identifier des stades et sous-stades relatifs à cette même période. Plusieurs études à caractère exploratoire ont servi à corroborer ses énoncés théoriques (Crites, 1969; Osipow, 1968; Jordaan, 1974), études qui ont surtout consisté en des relevés biographiques, des questionnaires, des études de cas, sur des populations adultes en grande partie de sexe masculin, de différentes strates d'âge, de divers niveaux de spécialisation professionnelle, de diverses classes sociales.

Pour l'ensemble des "travailleurs adultes" et ce malgré des variantes quant aux niveaux de spécialisation professionnelle, Super a identifié trois stades de développement vocationnel. Les adultes de 25-45 ans se situent dans le stade d'*établissement ou installation*, qui comprend les sous-stades essai (engagement plus profond), stabilisation et avancement ou consolidation, les adultes de 45-60 ans se retrouvent au stade de *maintenance* et les adultes de 55 ans et plus, au stade de *déclin*.

L'établissement (Bujold, 1975) dans une occupation est une tâche développementale du début de l'âge adulte. C'est au cours de ces années que l'on s'attend à ce que l'individu "se case," s'établisse dans une occupation en accord avec ses capacités, ses intérêts et ses aspirations. Après que l'individu a actualisé sa préférence en s'engageant dans une occupation, on s'attend à ce qu'il poursuive et il s'attend de poursuivre cette actualisation en se trouvant et en s'assurant une place particulière dans son occupation. La stabilisation implique un changement de position ou un changement de milieu de travail mais pas un changement d'occupation.

Le stade de maintenance (Bujold, 1975) consiste à s'établir fermement dans l'occupation au sein de laquelle on a trouvé une position satisfaisante, à consolider cette position. C'est à cet âge que le "patron" de carrière est censé être clairement dessiné, que la stabilisation est susceptible d'être complète et que la consolidation est en train de se faire.

Le stade de déclin (Jordaan, 1974) consiste en une certaine décélération, un désengagement en un retrait, en un vieillissement et en la présomption de la mort. Des problèmes surviennent pour l'individu traversant ce stade: ces problèmes peuvent être, par exemple, la perte de son influence, de son autorité, de revenu et de statut social. La tâche principale de ce stade consiste à s'adapter à un nouveau self-concept.

De plus, Super et Kidd (1979) présente un modèle pyramidal de l'importance du travail ou des autres rôles de la vie vocationnelle. Selon ce modèle, l'attachement ("commitment"), la participation et l'information sur un plan cognitif ("Knowledge") sont, à un premier palier, des facteurs de base pouvant jouer sur le degré d'importance au travail. Les facteurs, de par leur interaction, provoquent, à degrés divers, la présence de facteurs à un second palier; ces facteurs sont l'implication ("involve-ment"), l'intérêt et l'engagement ("engagement"). Enfin, l'interaction de ces facteurs du second palier aboutit au degré d'importance accordé au travail.

Par ailleurs, selon Super et Knasel (1979, p. 4-7), il n'y a que trois modèles de maturité vocationnelle dans la période du jeune adulte qui émergent présentement dans la littérature; il y a ceux de Heath (1965, 1976), Sheppard (1971), et Super (Super, 1977; Super & Kidd, 1979).

Le premier de ces modèles, proposé par Heath est relié au concept plus général de maturité personnelle. Sur la base d'une revue de littérature théorique et empirique, et largement influencé par ses propres recherches, il propose un modèle de maturité personnelle comprenant cinq dimensions. Les dimensions sont: l'habileté à symboliser l'expérience et les aspects de l'environnement (symbolisation); l'habileté à apprécier plusieurs points de vue (allocentricité); l'habileté à intégrer ces divers points de vue avec d'autres expériences (intégration); l'habileté d'organiser l'information dans des formes stables (stabilisation); et la capacité à percevoir de l'information au sujet du moi et de l'environnement d'une manière autonome (autonomie).

Le deuxième modèle, soit celui de Sheppard (1971) est moins articulé. Essentiellement, il se base sur l'échelle d'attitude de Crites (1969) intitulé "Career Maturity Inventory."

Le plus récent modèle serait celui de Super et de ses collaborateurs (1977) concernant la maturité vocationnelle du milieu de la carrière ("mid-career"). Il est dérivé du modèle de l'adolescent et comprend les cinq mêmes dimensions de base: planification ou perspective du temps, exploration, information, prise de décision et orientation vers la réalité. Super indique que la différence cruciale entre les compétences et les attitudes requises pour un développement de carrière fructueuse, chez les adultes en les comparant aux adolescents, serait une spécificité nettement accrue chez les adultes.

Gould

Gould (1975) s'est intéressé au développement psychologique de l'adulte, il n'avait pas comme objectif premier la description complète de stades mais la mise en évidence de la séquentialité du temps (time sense) et des fluctuations de processus que produit la position du "self" vis-à-vis ses mondes internes et externes tout au long de la vie. En d'autres termes, il a cherché à savoir de quelle manière la passation du temps influence l'actualité des expériences tout au cours de la vie adulte. Deux postulats qui définissent le champ de son étude "fondamentale empirique" sont que les gens continuent à changer durant la période adulte et que des phases développementales peuvent être discernées au cours de cette période.

Une première recherche "descriptive simple" se construit à partir d'études observationnelles faites sur quatorze (14) groupes de patients en sessions de thérapie à la Clinique Psychiatrique de l'Université de Californie à Los Angeles (UCLA) au cours de l'année 1968. Les 98 patients furent classés selon les âges suivants: 16–18, 18–22, 22–28, 29–34, 35–43, 43–50, et 50–60 et plus, et observés par dix (10) animateurs et co-animateurs, (psychiatres, psychologues et anthropologues). Cette méthode observationnelle conduisit à une description que les auteurs voulaient la plus "naïve" possible de la ou des caractéristiques propres à chaque groupe.

Les thèmes énoncés tracent un portrait empirique des changements qui surviennent, à travers les âges, dans la perception subjective du monde environnant ou dans la position du self dans ce monde. Ces thèmes sont: "Nous devons nous séparer de nos parents" (16–18 ans et 18–22 ans); un sentiment d'engagement total et de parfaite définition du self (22–28 ans); "Est-ce que ce que je suis est la seule façon pour moi d'exister?" (29–34 ans); "Ai-je fait la bonne chose?" et "Est-ce encore le temps de changer?" (35–43 ans); résignation – "le moule est coulé" (43–50 ans); douceur et chaleur – "mom" et "dad" (50–60 ans).

Une seconde recherche, visant cette fois tant la généralisation à une population de "non-patients" que la spécification d'âge, a conduit l'auteur

à questionner 524 non-patients de la "white middle-class educated population," faisant partie du réseau d'amis des étudiants en médecine ou volontaires de l'hôpital. La représentativité des sexes s'inscrit dans le rapport 1/1 avec sur-représentativité des femmes après 45 ans et, de 16 à 35 ans, le groupe était constitué de 20 sujets par an alors que de 33 à 60 ans on comptait 20 sujets par trois ans. La cueillette des données s'est fait au moyen d'un questionnaire (forced-choice, ranking format) composé des faits saillants caractéristiques de chaque groupe d'âge étudié au cours de la première recherche. Ses dix sections touchaient les thèmes: "sens de temps"; relations avec les parents, amis, enfants, conjoints; sentiments sur soi, son travail et la sexualité. Deux sections spéciales portaient, l'une sur la classification des points majeurs de la vie et l'autre, sur l'importance des personnes en regard de la prise de décision, le compagnonnage, l'approbation et l'influence en général.

Les résultats ont consisté en 142 énoncés étalés sur une période de 16 à 60 ans. Ces énoncés démontrent les périodes de tension ou d'instabilité et permettent de voir les changements qui apparaissent fonction de l'âge de l'adulte. L'auteur a, de plus, retouché ses périodes pour les catégoriser de la façon suivante: 16-17 ans, 18-21 ans, 22-28 ans, 29-36 ans, 37-43 ans, 44-50 ans et 51-60 ans. Aucune mention spéciale n'a été faite à propos du développement vocationnel; celui-ci s'intègre dans cette "position du self" vis-à-vis l'entourage.

Levinson

La recherche effectuée par Levinson et autres (1976) avait pour but la construction d'une théorie du développement adulte mâle pour la période de 20 à 45 ans et plus spécifiquement, la formulation d'une conception socio-psychologique de la vie adulte et des périodes développementales, tâches, structures et processus variés.

Cette étude "fondamentale empirique" s'est effectuée au moyen d'un échantillon de 40 hommes âgés entre 35 et 45 ans, répartis dans les groupes occupationnels suivants: collets blancs et bleus de l'industrie, administrateurs, biologistes et journalistes. Ces groupes occupationnels, en plus de l'âge (en partie), du sexe et du milieu géo-culturel, constituaient les variables à isoler. L'aspect méthodologique retenu a été l'étude de cas: rencontres (6 à 10) de chaque individu (entrevues autobiographiques), d'une durée totale de 10 à 20 heures, dans un laps de temps variant entre deux et trois mois. Cette série d'entrevues a été suivie, deux ans plus tard, d'un "follow-up." L'auteur demeure cependant muet sur le contenu des entrevues.

Les conclusions ont démontré qu'il existe, dans la période de vie, de vastes différences individuelles et de groupes, qu'il est possible de décrire une série de périodes structurées de la vie adulte, et qu'il y a une évolution continue à travers le cycle de vie, comprenant des périodes de transition et de stabilité. Ces conclusions, qui se rapportent à la période

18–45 ans, amènent l'auteur à postuler l'existence d'un processus d'évolution comparable après 45 ans.

Dans le but de démentir la tendance à affirmer l'absence d'un développement chez l'adulte, ce qui rendrait peu propice la délimitation d'âges, les auteurs ont voulu spécifier la série des périodes étudiées en fonction de l'âge. Ces périodes sont les suivantes: de 16–18 à 20–24 ans, l'adulte quitte la famille, ce qui constitue un pont entre sa vie d'adolescent et son entrée dans le monde adulte, de 20 à 27–29 ans, il entre dans le monde adulte et entreprend de construire une structure initiale de vie; de 28 à 32 ans, il vit la transition de la trentaine en modifiant ou changeant sa structure initiale de vie; de 20 à 29–41 ans, il se case (construction d'une structure de vie plus stable tout en veillant, entre 35 à 39 ans, à devenir ce qu'il est ("one's own man")); de 38 à 42–45 ans, il vit la transition de la quarantaine, ce par quoi il termine la période jeune adulte pour s'initier à la période "middle adulthood," tout en évaluant et modifiant sa structure de vie précédente.

Un fait à remarquer est l'aspect cyclique des périodes étudiées: chaque période de transition (ou évolution) est suivie d'une période de relative stabilité (ou adaptation). Quant au développement vocationnel, il s'insère dans le cycle des périodes (transition-structuration). Celles-ci ne se veulent toutefois pas représentatives de stades définis selon une séquence de carrière telle que façonnée par le système occupationnel, éducationnel au familial.

Vaillant

L'étude longitudinale de type "fondamentale empirique" qu'a entreprise Vaillant (1977) en 1938 se donnait comme objectif de voir en profondeur les processus de maturation d'hommes considérés comme les meilleurs et les plus brillants. Quatre-vingt-quinze hommes de race blanche, choisis parmi 268 individus étudiant à Harvard en 1942, 1943 et 1944 et sélectionnés suivant les critères de santé, confiance en soi, esprit de réalisation et stabilité, furent interviewés et "testés" durant 35 ans.

En plus d'ajouter au modèle d'Erikson le thème de "consolidation de carrière" chez le jeune adulte, cette étude a confirmé le modèle d'Erikson tout en permettant à l'auteur de développer, sur la base de la vie de ces individus, une panoplie d'échelles qu'il croit susceptibles de mesurer la santé mentale (entre autres, une échelle d'Adaptation Adulte). Sa conclusion de base est qu'il existe, dans un cycle de vie humain, des rythmes et "patterns," patterns qui suivent la typologie d'Erikson: le jeune adulte (20–35 ans), stade "l'intimité versus isolation," où l'individu accepte le système, développe sa capacité d'intimité et traverse un processus interne important soit l'acquisition, l'assimilation et la défection des modèles de rôles non-parentaux ou de "mentor"; et l'âge mûr (40 à 60 ans environ), stade de la "générativité," que l'auteur appelle seconde adolescence, où le "mentor" cesse d'être important alors que l'individu devient "explorateur de son intérieur."

La réussite dans le développement vocationnel dépend donc tout-à-fait de la réussite dans la négociation des stades d'*intimité* puis de *générativité* tels que définit par Erikson (1965). Il est à noter que, les données n'étant pas disponibles pour les individus de 50 ans et plus, le stade de "dignité versus désespoir" n'apparaît pas dans les résultats.

Havighurst

Par une exploration structurée, soit une combinaison d'entretiens et de questionnaires, Havighurst (1969, 1972) est arrivé à dégager des *buts* ou des *tâches* de développement, i.e., des formes de comportement et des activités que l'on peut normalement attendre d'un âge déterminé. Pour la période qui nous préoccupe (25 à 40 ans), ces tâches sont: le choix d'un compagnon ou d'une compagne de vie, apprendre à vivre avec un partenaire, le début d'une famille, élever des enfants, l'aménagement d'une demeure, débiter dans une occupation, prendre ses responsabilités civiles, et trouver un groupe social convenable.

D'un point de vue vocationnel et suite aux travaux d'Erikson sur les crises et les stades du développement de l'individu et à ceux de Super concernant les stades de vie, l'auteur a délimité trois stades dans le processus d'adaptation vocationnelle, stades dont le thème prédominant est le rôle productif attendu de la société. Ces stades sont: devenir une personne productive (25 à 40 ans), avec comme tâche la maîtrise des habiletés de son occupation et la montée dans l'échelle occupationnelle, maintenir une société productive (40 à 70 ans), avec les tâches de devenir plus socialement orienté et d'initier les jeunes travailleurs aux stades précédents d'adaptation vocationnelle, et contempler une vie productive et responsable (70 ans et plus), où l'individu regarde en arrière avec satisfaction même s'il sait qu'il n'a pas tout accompli.

Quant à la vérification empirique de ces stades ou de ces tâches développementales chez l'adulte, la littérature parcourue demeure muette sur le sujet. La démarche de l'auteur en fut donc une de type "fondamental," à caractère exploratoire (ou descriptif).

Houle

L'étude de Houle (1974) avait pour but de faire un relevé de la littérature portant sur les stades de développement de l'adulte en se basant sur Havighurst, Erikson et Lidz et d'identifier des besoins éducatifs en regard de ces divers stades de développement. Utilisant une population de diplômés universitaires poursuivant leur formation à temps partiel ou à temps plein, il s'est servi, dans le cadre d'un "design" exploratoire, d'un questionnaire s'enquérant surtout de la nature des motifs d'inscription en regard de quelque formation que ce soit chez ce groupe d'adultes jeunes et indépendants. Il en conclut que la période concernée, qui se situe entre 22 et 37 ans, comporte trois préoccupations majeurs: la vie sexuelle et familiale, le travail et l'insertion dans la société alors qu'au début de l'âge moyen, soit entre 35 et 40 ans, l'adulte vit une période parfois dramatique

où le besoin de se déterminer une nouvelle façon de vivre est prédominant. Cette étude touche quelque peu le développement vocationnel, surtout en ce qui concerne la période 22 à 37 ans.

Kaluger

L'étude de Kaluger (1976), qui revêt le caractère d'une recherche "descriptive simple" ou recherche exploratoire, se donnait comme but de mettre en lumière un certain nombre d'expériences humaines dans le secteur développement et comportemental. Le caractère privé de chaque "profil" a incité l'auteur à taire les noms, dates, habitats, occupations et caractéristiques descriptives des personnes; il a toutefois fait "jouer" le plus de variables possibles – sexe, âge, milieu urbain ou rural, milieu socio-économique. Le seul trait commun aux sujets est qu'ils ont tous fait des études collégiales (collège américain).

L'étude a pris appui sur des relevés autobiographiques relatant un moment important de la vie de l'individu. Il s'est agit, pour l'auteur, de recueillir les compositions écrites lors d'un cours sur le développement humain, donné de 1968 à 1975, relatant certains événements vécus par les étudiants et touchant l'aspect développemental étudié soit l'enfance, l'adolescence et la période adulte.

Les résultats se présentent sous la forme d'un dénombrement d'événements-clés. L'élément intéressant retenu par l'auteur est cette espèce de tracé historique relié aux événements importants de la vie d'étudiants de différentes générations. Sa conclusion se fait aussi dans le sens d'un état de croissance et de développement constant dans toutes les phases de la vie et s'il ne fait pas de distinction claire et précise de stades de développement à quelque point de vue que ce soit et encore moins au plan vocationnel, l'identification des périodes de vie se fait selon le schéma habituel: jeune enfance, enfance, adolescence, période adulte.

Pour ce qui est de la période adulte, cependant, les auteurs l'avaient déjà définie dans un texte antérieur de la façon suivante: le jeune adulte ou les années de développement (20 à 35–40 ans), l'âge mûr ou les années de stabilité (40 à 65 ans) et le vieil adulte ou l'âge de la récompense (65 ans et plus). Ces thèmes, à forte saveur "ériksonienne," s'expliquent du fait que le volume regroupe des textes "centrés sur les gens," textes dérivés d'expériences cliniques cliniques avec des enfants et des adultes de tout âge et d'expériences d'enseignement à tous les niveaux.

Tiedeman et O'Hara

Le but de Tiedeman était de prédire et d'expliquer les profils de carrières (Borow, 1964, p. 265–268). Il visait aussi à décrire avec plus de spécificité les stades du développement vocationnel et de trouver des formules mathématiques qui permettraient de prédire le passage d'un point à un autre (Osipow, 1973).

Ce que proposent Tiedeman et O'Hara (1959) n'est cependant pas une

théorie du développement vocationnel; ils proposent plutôt certains concepts qu'ils considèrent fondamentaux à une théorie du développement vocationnel, qui ferait le lien entre la personnalité d'un individu et sa carrière, soit la différenciation et l'intégration. Pour ce qui est des stades proprement dit, cependant, ils s'en tiennent plus spécifiquement à la période où l'individu fait face à la réalité, c'est-à-dire à la période de réalisation du choix qui implique l'interaction de l'individu avec le milieu; ils ne traitent donc pas des stades pour la période qui nous concerne.

Ginzberg

Dans leur recherche à caractère exploratoire, Ginzberg et autres ont voulu préciser le rôle de quatre variables susceptibles d'influencer le choix professionnel, soit les facteurs de réalité, le processus éducatif, les facteurs émotifs et les valeurs. Pour ce faire, ils se sont penchés sur des populations adultes (Bujold, 1975).

Pour vérifier certaines influences que pouvaient avoir les "facteurs de réalité," ils ont interviewé mille américains, anciens combattants lors de la deuxième guerre mondiale, dans le but de savoir si leur expérience dans l'armée (contact avec beaucoup d'occupations, entraînement reçu) avait provoqué des changements d'orientation par rapport aux plans qu'ils s'étaient fixés avant de s'enrôler. Ils ont constaté que, pour les travailleurs spécialisés, cette expérience avait eu peu d'influence sur leurs plans antérieurs, que beaucoup des travailleurs semi-spécialisés, avaient modifié leurs plans et qu'une minorité seulement des travailleurs non-spécialisés (journaliers) songeait à retourner à son occupation antérieure.

L'étude entreprise dans le but d'évaluer l'influence du facteur "processus éducatif" a porté sur un groupe de femmes s'étant limitées à des études collégiales. Ils constatèrent que, en général, ces femmes étaient déçues de n'avoir pas acquis, au cours de leurs études, une préparation suffisante au monde du travail.

Pour évaluer le rôle joué par les "facteurs émotifs" dans le choix professionnel, ils firent appel à des psychanalystes qui s'employèrent chacun à étudier cinq cas de travailleurs ayant déjà été en traitement. Cette étude ne permit cependant que peu de progrès dans cette voie, à cause, peut-être, d'une méthodologie qui ne tenait pas suffisamment compte de la complexité du sujet.

Ils se sont enfin attardés à l'étude des valeurs, qu'ils ont définies en termes de buts et de besoins, mais plus particulièrement en termes de satisfactions qu'une personne espère trouver ou s'attend de retirer de son travail comme l'argent, l'occasion d'utiliser ses intérêts et ses aptitudes, la sécurité, l'indépendance, l'occasion d'aider les autres ou encore, en termes plus généraux, un style ou mode de vie particulier. Considérant la tendance, dans la société américaine, à travailler en vue d'améliorer son confort matériel, Ginzberg et son équipe ont choisi d'étudier le développement d'individus ayant choisi de devenir ministres religieux (une

occupation en quelque sorte atypique). Ils ont tout d'abord constaté, avec une certaine surprise, que les considérations de prestige étaient celles qui avaient joué la plupart des cas: ces considérations devaient, jouer dans le cas de beaucoup d'autres individus. Ils ont en outre constaté que, pratiquement dans chaque cas, le futur ministre avait été exposé, au cours de son enfance et de son adolescence à des expériences religieuses. Les auteurs furent ainsi amenés à poser l'hypothèse que si ces futurs ministres n'avaient pas eu l'occasion de vivre dans un milieu (foyer ou école) "religieux" et d'y répondre, peu d'entre eux auraient songé sérieusement à embrasser cette état de vie. Ils ont enfin remarqué que, pour les catholiques américains, les valeurs proprement religieuses semblaient plus importantes dans la décision d'embrasser le sacerdoce que les valeurs humanistes, que l'on retrouve chez les protestants et les Juifs, ce qui laisse supposer l'existence de valeurs différentes suivant divers milieux.

Bien que ces recherches aient permis à leurs auteurs de clarifier quelque peu le problème du choix professionnel, ils se sont cependant rendus compte qu'il n'était pas suffisant d'étudier des éléments disparates mais qu'il devenait nécessaire d'élaborer une théorie permettant de les unifier en un tout cohérent. C'est à partir de ces constatations et après avoir considéré les insuffisances que comportaient d'autres approches telle la théorie des accidents, la théorie des impulsions (évaluées par les auteurs comme donnant trop d'importance aux influences externes ou aux facteurs internes), que Ginzberg et autres ont élaboré une théorie qui pourrait illustrer *comment* les facteurs internes et externes interagissent à différentes périodes et donner une explication plus claire du développement vocationnel. Cette théorie tient dans l'énoncé suivant: le choix vocationnel et un *processus irréversible* dans lequel on distingue des *stades* et qui est caractérisé par des *compromis* que fait l'individu entre ses désirs et ses possibilités.

Ces stades se limitent cependant à la "période des choix réalistes" (18 à 22 ans) et des choix provisoires qui prend fin lorsque, normalement mais pas nécessairement, l'individu complète sa préparation et s'engage dans un premier emploi. Ginzberg et autres ne font donc pas état de résultats de recherche reliés à des stades relatifs à la période qui nous concerne.

Pikunas

Le volume de Pikunas (1969) fait état de certains résultats de recherche et, pour la période qui nous concerne, soit celle de l'adulte, les auteurs cités sont Erikson, Havighurst et Bühler. Il s'agit donc de se référer à ces auteurs ou à Hurlock (1975).

Hurlock

Le volume de Hurlock (1975) fait aussi état de résultats de recherche se rapportant à trois catégories suivant lesquelles l'auteur subdivise la

période adulte, soit le jeune adulte (18–40 ans), l'adulte moyen (40–60 ans) et l'adulte du troisième âge (60 et plus).

En ce qui concerne la période 18 à 40 ans, les résultats rapportés se résument à ceci: l'adulte de cette période doit négocier certaines tâches (Havighurst) et résoudre le conflit intimité – isolation (Erikson). Les auteurs cités ont étudié cette période plus spécifique et aucun n'en a défini les stades développementaux. Le champ vocationnel y est traité de la même façon, soit globale ou spécifique, mais sans référence à des stades. Il s'agit donc de se référer aux auteurs suivants: Becker (1964), Bischof (1969), Bühler (1968), Erikson (1965), Havighurst (1972) et Neugarten (1975).

Cumming et Henry

Une théorie psycho-sociale du développement de la personne traversant le 2^e partie de sa vie adulte a une certaine pertinence avec la présente étude. Il s'agit de la théorie de Cumming et Henry (1961). Cette théorie intitulée la théorie du désengagement a provoqué beaucoup d'intérêt dans la littérature (Bischof, 1976). Selon cette théorie, les adultes plus âgés deviennent de moins en moins préoccupés par les demandes et les attentes du monde physique et social. Essentiellement, le désengagement signifie un retrait mutuel entre le moi et les autres dans tout système social donné. Le désengagement est compris comme quelque chose de désiré et non pas comme un second rôle adopté par crainte d'une efficacité moindre ou d'une participation significative diminuée.

Les recherches de Maddox (1964, 1965, 1968, 1970 et 1975) observent que la théorie de Cumming (1961) et de Henry (1971) est injustifiée. Certaines recherches n'ont pu supporter la théorie que dans certains aspects (Carp, 1968; Lipman & Smith, 1968; Lowenthal & Boler, 1965; Palmore, 1968; Rose, 1964; Tissue, 1971). D'autres recherches ont supporté complètement la théorie (Tallmer & Kutner, 1969; Kaplan & Pokorny, 1970; Alston & Dudley, 1973; Kalish, 1972; Poorkaj, 1972). D'autres recherches ont plutôt supporté l'idée d'un processus valide de désengagement (Scoggins, 1971; Martin, 1973; Tissue, 1968; Loeb, 1973; Ricciardelli, 1973; Neugarten, 1973; Havighurst, 1973 (a); Botwinick, 1970).

Dawis et Lofquist

Ces auteurs n'ont pas fourni une théorie du développement vocationnel de l'adulte comme tel mais ont élaboré une théorie du processus d'adaptation au travail qui peut s'avérer d'une certaine pertinence.

Selon Dawis et Lofquist (1976), les dimensions requises de la personnalité pour réaliser adéquatement le processus d'adaptation (adjustment) sont la flexibilité, l'"activeness," la "reactiveness" et la célérité.

La flexibilité est définie comme la tolérance de la non-correspondance entre la personnalité du travailleur et son monde où il travaille. Par ailleurs, lorsqu'un individu agit, intervient sur l'environnement du travail pour accroître la correspondance entre le moi vocationnel et le monde du travail, le processus d'adaptation peut être décrit comme de l'"activeness." Et, lorsqu'un individu répond à l'environnement en changeant ou en modifiant l'expression ou la manifestation de sa personnalité ou de son style de personnalité au travail, le processus d'adaptation peut être décrit comme étant de la "reactiveness." Enfin, la célérité est exprimée en termes du rythme, rapide ou lent, de la réponse que l'individu fait (réponse active ou réactive) à une situation non-correspondante, ou en terme de diligence et de promptitude dans l'exécution de cette réponse.

Lowenthal

Lowenthal et autres (1975) ont, à l'aide d'entrevues, de questionnaires et de tests, étudié le cas de 216 hommes et femmes, de milieu métropolitain et représentant également la classe moyenne et basse de la société. Ils ont identifié quatre cohortes pour les comparer sur différents aspects comme: style de vie, rôle de la famille, rôle des relations interpersonnelles, le concept du moi, les perspectives de vie, le stress perçu, la réponse au stress, etc. Les cohortes étaient: les étudiants universitaires les plus âgés, les gens de l'âge moyen, les gens plus âgés et les gens très âgés.

Sheehy

Sheehy (1976) explique le développement de l'adulte en dénombrant une série de périodes. Même si cette étude ne touche pas le développement vocationnel comme tel, nous tenons à la signaler ici étant donné la popularité qu'a connue son volume. Ainsi, Sheehy a défini six périodes développementales entre les âges 18 à 45 ans.

- | | |
|--------------|---|
| 1. 18–22 ans | Départ du foyer et émancipation |
| 2. 22–28 ans | Entrée dans le monde adultes et acceptation de ses responsabilités |
| 3. 28–32 ans | Transition entre le mariage et le travail |
| 4. 32–39 ans | Etablissement |
| 5. 39–43 ans | Transition du milieu de la vie représentant le gouffre entre les rêves de la jeunesse et la réalisation actuelle. |
| 6. 43–47 ans | Entrée dans le 2 ^e âge et re-établissement de sa position. |

Bromley et Kleemeir

Il y a également Bromley (1966) qui apporte un système de classification qui divise les cycles de la vie adulte en sept étapes. Il y a Kleemeir (1961) qui présente un système de classification qui divise la vie adulte selon ses liens avec la famille.

Wilensky

Wilensky (1975) donne une classification des types de progression dans une carrière. Il y a: "Orderly horizontal progression," "Orderly vertical progression," "Disorderly horizontal movement." "Disorderly vertical movement," "One job for entire work life."

Kerr

Dans des études de Kerr et collaborateurs (comme Dykman, Heiman & Kerr, 1952; Kerr, Newman & Sadervic, 1949; Kerr et associés, Van Zelst & Ken, 1951) (cités dans Crites, 1969, p. 537) ont trouvé quatre stades bien distincts chez des travailleurs de 40 ans et plus:

1. un ensemble de préoccupations personnelles, vers 20 ans;
2. une préoccupation de succès au travail, vers 30 ans;
3. un stress du milieu de vie, vers 40 ans;
4. un déclin dans les préoccupations du travail, vers 50 ans.

Courant Biologique

Dans les écrits sur le développement de l'adulte, il y a de plus le courant des théories biologiques préoccupées par le fonctionnement organique et cellulaire de l'adulte à travers les âges. Etant donné la moins grande pertinence avec la présente recherche, nous ne citerons que quelques noms qui se rattachent à ce courant: Curtis, 1966; Blumenthal, 1968; Birren, 1968; Strehler, 1962; Bakerman, 1969; Timiras, 1972; Selye, 1956.

Variables ou conditions du développement personnel et vocationnel de l'adulte

Parmi les études relatives aux variables ou aux conditions du développement de l'adulte, il y a eu un intérêt marqué pour identifier les différences psycho-sociales en regard des âges. Ces études ne touchent pas directement les variables ou conditions relatives au développement vocationnel mais peuvent avoir une grande pertinence.

Après avoir fait une revue de la littérature concernant Kelly, Reichard, Lakin et Eisdorfer, Neugarten et des études de Kansas City, les auteurs Glass et Rosenthal (1974) ont fourni certaines données pertinentes aux fins de l'identification des changements de la personnalité reliés à l'âge. Cette étude, quoique moins directement reliée au but de notre recherche, nous fournit tout de même de l'information pertinente. Bien que Glass et Rosenthal (1974) considèrent les études trop peu nombreuses pour en tirer des conclusions, ils identifient cependant les changements de personnalité suivants: un changement dans les attitudes, débutant vers le milieu de la vingtaine pour se poursuivre jusque vers le milieu de la quarantaine; une progression à partir d'un engagement actif dans le monde vers une position plus introvertie et passive en fonction de

l'avancement en âge; une intériorité croissante, une moins grande sensibilité à la réaction d'au trui, une diminution du désir de relever des défis et moins d'habileté à négocier avec un grand nombre de stimuli à la fois, à mesure que l'individu avance en âge; un déclin en terme d'interaction et d'engagement sociaux qui apparaît vers la fin des 60 ans et début des 70 ans, et une satisfaction plus grande de la vie au début de la retraite.

La satisfaction au travail a également été étudiée en fonction des âges, mais les résultats ne fournissent pas une réponse claire à savoir si ce sont les adultes plus jeunes ou plus âgés qui sont les plus satisfaits au travail (Bischof, 1976). Les résultats dépendent de la manière dont la satisfaction est mesurée (par la personne elle-même ou les autres): les critères sont soit le niveau d'habiletés requis, l'implication dans la prise de décision, l'importance du travail pour maintenir un style de vie pour soi-même et pour sa famille, la qualité du travail (Altimus & Tersine, 1973; Distefano, 1969; Fozard & Carr, 1972; Gemmill & Hersler, 1972; Jammaat, 1972). Il faut toutefois noter que la satisfaction au travail semble la cause première directe dans l'engagement du jeune adulte (Card, 1978).

En regard de la satisfaction de la vie en général, il semble qu'il y ait une différence en fonction de l'âge chez l'adulte. Selon Cameron (1969), en partageant les adultes en trois catégories d'âge, on s'aperçoit que ce sont les adultes du deuxième âge qui sont susceptibles d'être les plus satisfaits.

La différence entre le rendement optimum et maximum au travail a également été étudiée en fonction des âges. Selon Welford (1958, 1964), Bromley (1966), Welford et Birren (1965) et Bischof (1976) à mesure que l'âge croît, *la différence entre le rendement optimum* (rendement au travail convenable et efficace) et le *rendement maximum* (la limite supérieure qu'une personne peut atteindre avant de l'affaïsser à la tâche) *décroît*.

Welford donne cinq explications possibles à ces changements psychologiques et biologiques:

1. l'adulte peut échouer complètement;
2. l'efficacité peut réduire d'une façon drastique mais l'échec ne suit pas nécessairement;
3. en étant plus efficace, un meilleur ajustement peut compenser malgré une diminution dans la capacité;
4. la performance n'en souffre pas parce que le travail est encore à l'intérieur des capacités optima du vieil adulte;
5. en "sur-compensant," l'adulte âgé peut actuellement améliorer ou réaliser sa performance.

Le déterminisme semble varier également en fonction des âges. Selon Atchley (1975), le déterminisme de l'adulte en le comparant à celui de l'enfant, de l'adolescent et de la personne âgée, devient encore nettement plus contestable:

At the early stages of the life course, there is a great deal of age determinism. Gradually, however, it becomes more and more difficult to predict an individual's place in society mainly from knowledge of age. The life course is rather like a successively bigger equation made up of a series of contingent probabilities; that is, the older the person gets, the more tomorrow's alternatives are contingent on yesterday's selections. However, toward the end of the life-span, there is a reduction in the number of variant life courses due to the impact of the symptoms of old age. (1975, p. 262)

Les besoins et les motifs ont également été étudiés en fonction des âges.

Selon Kuhlen (1975), de nombreuses études sur le développement de l'adulte font état des motifs de croissance et d'expansion (growth-expansion) dans la première moitié de la vie adulte et des motifs d'insécurité et de menace dans la deuxième moitié de la vie adulte.

Selon Kuhlen (1975), l'individu se dirige toujours vers de nouveaux rôles, il est donc sujet à de nouvelles formes d'attentes, à de nouvelles formes d'approbation et de désapprobation avec le résultat que de nouveaux besoins surgissent et que des anciens peuvent s'effacer. Par exemple, les besoins d'autonomie sont plus élevés durant la jeunesse et deviennent submergés lorsque l'individu devient indépendant et auto-déterminant.

Chez les Américains de classe moyenne, les besoins relatifs à la carrière dominent les autres besoins psychologiques et prennent préséance souvent même au détriment d'un contact minimal avec la famille.

Le besoin de réalisation (the achievement need) est plus élevé dans la 1^{re} partie de la vie (Kuhlen, 1975; Kuhlen & Johnson, 1975; McClelland, 1953) et le besoin d'affiliation ou de service dans la 2^e partie de la vie, i.e. l'individu se tourne davantage vers la famille et la société pour des sources de gratification (Kuhlen, 1975) ou vers une augmentation de besoin de puissance (Veroff, Atkinson, Feld & Gurin, 1964).

En regard de l'âge, on a étudié également certains autres aspects pour déterminer s'il y avait des différences notables. Ces aspects sont les suivants: l'anxiété, les valeurs et la présence de la maladie chronique.

Quant à l'anxiété, les études se contredisent à savoir si ce phénomène est présent à un degré plus élevé chez le jeune adulte ou chez l'adulte plus âgé (Kuhlen, 1975).

Selon Neugarten, Havighurst et Tobin (1975) les études ont tendance à démontrer qu'avec l'âge, les valeurs qu'un individu privilégie, deviennent plus saillantes.

La maladie chronique s'avère présente chez une forte proportion de personnes dans la deuxième partie de leur vie adulte (Neugarten, 1975).

Le type de changement occupationnel a également été étudié en fonction des âges. Une étude de Roe, Hubbard, Hutchinson et Bateman (1965) a porté sur 804 hommes suivis pendant une période de 22 ans pour observer les changements occupationnels survenant dans ce groupe au cours de la période. Leur prédiction était que les changements observés

devraient survenir le plus souvent à l'intérieur d'un même groupe (i.e. changer de position mais en restant dans le même groupe) ou d'un groupe à l'autre voisin (plutôt qu'à un groupe éloigné). En général, leur hypothèse a été confirmée. Mais on peut se demander si les résultats de cette étude vaudraient encore aujourd'hui avec la permanence du changement qui prévaut dans le marché du travail et qui stimule, provoque ou impose une mobilité verticale mais surtout horizontale plus fréquente.

Des études sur le phénomène de la retraite peuvent apporter un certain éclairage sur le développement vocationnel de l'adulte.

Selon Bischof (1976), Simpson et McKinney (1966), l'influence du statut occupationnel semble avoir encore une influence prépondérante lors de la retraite. Ce qui amenait Bischof à suggérer ceci: "The most general conclusion we draw from our findings is that any study of retirement should take into account status of occupation from which an individual retires." (Bischof, 1976, p. 232)

Quant aux variables qui influencent l'adaptation à une retraite, elles sont nombreuses et parfois contradictoires selon les recherches. En plus du statut occupationnel (Simpson & McKinney, 1966), il y a également la présence ou non d'une autre source de revenu, le niveau d'éducation, le degré de santé, un désir ou non de se retirer, et la présence ou non d'une planification de sa retraite (Heidbreder, 1972). Les autres facteurs seraient une préoccupation continue avec leur profession passée (Ingraham & Mulanaply, cité dans Bischof, 1976), le poursuite de la carrière sous une modalité différente, le contact avec la famille élargie, la bonne santé, une philosophie de vie religieuse personnelle et des attitudes positives de vie (Acuff & Allen, 1970; Kratcoski et al., 1974), la poursuite de la carrière en tant qu'hobby (Rowe, 1972).

Quant aux motifs de retraite, les études démontrent que 28% des gens prennent leur retraite pour se réaliser dans des loisirs ou des formes modifiées de vie professionnelle alors que 72% prennent leur retraite pour des raisons de santé ou de congédiement à des âges trop tardifs pour être en mesure de se réembaucher sur le marché du travail (Neugarten, 1973).

Les rôles sociaux, les pressions sociales et la participation à des activités sociales semblent être autant d'éléments fort importants dans le développement de la personne.

Selon Gordon (1971), Albrecht et Gift (1975), une performance réussie de rôles sociaux antérieurs semble être un prérequis pour une conception positive de soi et un haut degré d'estime de soi. Par ailleurs, une image de soi est en retour reliée à la réalisation et à la performance des rôles sociaux (Rosenberg, 1965; Rosenthal & Jacobson, 1968).

Selon Becker et Strauss (1968), la participation à des activités sociales crée des conditions favorables à la fois pour le changement et la stabilité dans le développement personnel de l'adulte. D'ailleurs Williams et Loeb

(1968) observent que le degré d'interaction sociale joue dans le degré d'adaptabilité de l'adulte dans ses années plus tardives.

Quant aux pressions sociales sur le développement de l'adulte, Clark (1975) affirme que non seulement la personne doit apprendre à devenir un adulte (durant son enfance et son adolescence) mais également que l'adulte doit apprendre comment la société veut qu'elle vieillisse sinon il s'ensuit de sérieux conflits avec la société. De plus, dans notre société contemporaine, on conçoit le travail comme étant une force majeure de socialisation en donnant une forme et un contenu à la vie adulte (Bischof, 1976; Henry, 1971) et un style de vie (Neugarten, 1968) alors que les hobbies et autres activités extraprofessionnelles déterminent moins ce style de vie perçu ou commandé indirectement par la société (Havighurst & Feigenbaum, 1975). Quoique dans l'ensemble, que cela soit dû aux rôles sociaux prescrits par la société ou assumés par la personne elle-même ou que cela soit dû aux pressions sociales comme tel, *il n'en demeure pas moins que l'activité principale du développement de la période adulte correspond à celui du développement vocationnel* (Pressey & Kuhlen, 1957; Horn, 1975). De plus, selon Maddox (1975), l'étude de la carrière comme style de vie est capital dans la compréhension sociale du vieillissement, i.e. du développement de l'adulte à travers les âges. *Et c'est la carrière qui a des effets les plus profonds et les plus persistants sur la personnalité de l'adulte tout au long de son développement* (Rappoport, 1972).

D'autres variables ont été étudiées dans le développement vocationnel de l'adulte au travail. Par exemple, il y a la perception de sa productivité en regard du niveau d'éducation et en fonction de l'âge, la perception de son échec en fonction de milieux socio-économiques, le degré positif du premier emploi, l'adaptabilité ou la capacité de planification, les différences entre l'individu de sexe masculin et féminin et enfin, les types d'identité.

Selon Bischof (1976) et selon Salch et Grygier (1966), plus le niveau d'occupation ou d'éducation est élevé, plus l'employé est enclin à percevoir sa productivité élevée immédiatement avant sa retraite. Plus l'employé est âgé, plus il se perçoit comme productif, surtout à partir de 60 ans et plus.

Selon Bischof (1975) et Birren (1964a), l'échec dans l'atteinte des buts s'avère un problème psychologique pour l'homme de classe moyenne qui a certains aspirations. Mais cet échec n'est pas vécu comme un problème par les employés de classes basses qui vont probablement plutôt blâmer ses employeurs ou autres pour ce qu'il appelle un mauvais marché ou une mauvaise mise.

Quant au degré positif du premier emploi, il semblerait que, même si l'adulte peut souffrir de beaucoup de stress tout au long de sa vie au travail, le passage critique dans la carrière est au début (Becker & Strauss 1975). Par ailleurs, les écrits pertinents observent que ce degré positif du premier emploi (i.e. en autant que le premier emploi correspond à la fois à

la formation, aux goûts et aux intérêts de l'individu, et lui permet simultanément de relever un défi à sa taille) est relié positivement au succès de carrière de l'individu pour les 6 à 7 années ultérieures et même plus (Berlew & Hall, 1966; Dunnette, Arvey & Barnes, 1973; Hall & Schneider, 1973; Buchanan, 1974; Kaufman, 1974).

Quant à la variable que l'on pourrait regrouper sous le titre de "adaptabilité ou de capacité de planification," elle revêt plusieurs expressions en littérature qui semblent reliées de près ou de loin à la qualité, au rythme et à la nature du développement.

Par exemple, Super et Kidd (1978) parle de la propension à formuler des plans comme un facteur universel du développement vocationnel de l'adulte tout au long des étapes-âges. Morrison (1977) souligne que les individus, au milieu de leur carrière, qui sont les mieux adaptés sont ceux qui font montre de comportement d'exploration. Kaufman (1974) et Thompson et Dalton (1976) observent que les individus les moins frappés par un vieillissement prématuré dans leur carrière sont ceux qui ont, entre autre, de la flexibilité personnelle devant les événements inattendus. Fuller et Redfering (1976) et Walker (1975) mentionnent que l'adaptation lors de la retraite est fonction d'une planification adéquate de cette retraite dans les années antérieures.

Selon Lieberman (1975), les adultes qui sont capables de supporter une image de soi cohérente et consistante en dépit de changements majeurs sont ceux qui survivent le plus aux crises de la vie ainsi que ceux qui ont un niveau d'espoir et une grande capacité d'introspection. De plus, Lieberman (1975), remarque, en observant les traits de personnalité, que ce sont les gens agressifs, irritables, narcissiques et exigeants qui sont les plus susceptibles de passer à travers les "crises" ou "passages" ou "stades" de la vie. Et, à l'inverse, ce sont les adultes du genre "good guy," démontrant une grande capacité d'acceptation passive qui survivent le moins à ces crises.

Thurner (1973) mentionne qu'un adulte en santé est celui qui a l'habileté de redécouvrir, de réorienter ses buts et ses objectifs dans des moments de transition ou de "perte." Jarvix et autres (1973) indique qu'un des premiers aspects à s'informer dans l'étude des adultes est l'habileté à s'adapter au changement et au stress.

Quant aux différences dans le développement de l'homme et de la femme, les études sont récentes mais légion (Riverin-Simard, 1978b). Par exemple, il y a des variables indentifiées qui interfèrent dans le choix vocationnel des filles.

En extrapolant ces variables pour le développement vocationnel, on pourrait prétendre que le développement vocationnel de la femme sur le marché du travail dépendrait tout d'abord du fait qu'elle s'identifie à la femme de carrière "pionnière" ou "traditionnelle." Ces distinctions faites tout d'abord par Rossi (1965) et repris par Crawford (1978) indique que la femme de carrière "pionnière" est celle qui s'identifie à un mâle

dominateur, la femme de carrière "traditionnelle" est celle qui remplit les autres types de carrière. A cette classification, il aurait été intéressant d'identifier un autre type de femme qui, sans exercer des carrières traditionnellement réservées aux femmes ou sans "jouer" des hommes dominateurs, pratiqueraient un métier ou une profession en respectant son identité sexuée, personnelle, sociale. De plus, en s'inspirant des études portant sur les variables relatives au choix des filles, on pourrait peut-être extrapoler et supposer que le développement vocationnel des femmes dépend de leur attitude face à la femme dans la société (Crawford, 1978), ou de la perception de leur rôle (Nagely, 1971; McKenzie, 1972; Witkin, 1973; Psathas, 1968).

Quant aux types d'identité endossés par les travailleurs, une étude de Waterman et Waterman (1976) peut revêtir une certaine pertinence en regard des buts poursuivis par la présente étude, à savoir l'identification des stades de développement vocationnel de l'adulte. Ces auteurs ont observé, dans une étude sur l'identité vocationnelle des travailleurs adultes mâles, que seulement 13% des hommes pouvaient être classifiés comme des "identity achievers" (i.e. des personnes qui continuaient de réaliser leur identité, 57% étaient des "foreclosures" i.e. ne poursuivaient plus la réalisation de leur identité); ces gens n'étaient engagés dans une sorte de travail sans considérer de façon sérieuse leur travail. Trente pour cent étaient des "identity diffusions" (avaient des identités diffuses); ils avaient échoué dans l'essai de réaliser une certaine forme d'engagement significatif et ne seraient plus motivés à d'autres essais.

CONCLUSION

Cette revue de littérature permet de dégager certains faits marquants en regard du développement vocationnel de l'adulte.

Dans toutes ces recherches, il se dégage même constat auquel en 1979 le Ahammer était arrivé en 1973, à savoir que le changement adulte est conçu comme étant la stabilisation de changements comportementaux antérieurs plutôt que comme une évolution constante vers des stades qualitativement supérieurs. D'ailleurs comme le souligne Kohlberg (1973), les recherches sur le développement de l'adulte n'ont été préoccupées qu'en terms: (1) de changements de rôle (Brim & Wheeler; (2) de tâches développementales (Havighurst, Sheehy, etc.); (3) de conflits développementaux (Erikson); (4) d'événements majeurs de vie (Neugarten).

Ensuite, cette revue de littérature permet de dégager (avec une certaine surprise) que, parmi les études relatives à l'éducation des adultes, aucune n'est basée sur les schémas théoriques de la psychologie développementale pour étudier le phénomène de l'éducation permanente. En effet, les différents relevés de littérature ne font aucune mention d'études de ce

genre. Du côté de la psychologie développementale, certains auteurs dont Super (1957, 1975), O'Hara et Tiedeman (1959), Bühler (1968), Pikunas (1969), Havighurst (1972), Houle (1974), Gould (1975), Hurlock (1975), Kaluger (1976), Levinson (1976), Rappoport (1976), Vaillant (1977) se sont intéressés à l'adulte mais selon certains auteurs (Clifford & Odin, 1974; Gould, 1975; Levinson, 1976; Sheehy, 1977) ces recherches sont encore à l'état embryonnaire.

Un troisième point qui ressort de cette revue de littérature est l'absence de consensus rigoureux sur l'identification de variables intervenant dans le développement vocationnel de l'adulte. Outre les variables classiques comme l'âge (Lerner, 1976; Baltes & Schaie, 1973), le degré de scolarité, le sexe, et le statut socio-économique (Jordaan, 1974; Super, 1963, 1975; Neugarten, 1975; Baltes & Schaie, 1973), il n'y a que deux variables qui semblent quelque peu ressortir.

L'une de ces variables concerne le degré positif du premier emploi. La littérature observe que de degré positif du premier emploi est relié positivement au succès de carrière de l'individu pour les 6, 7 années ultérieures et même plus (Berlew & Hall, 1974; Dunnette, Arvey & Barnes, 1973; Buchanan, 1974; Kaufman, 1974; Hall & Schneider, 1973).

La deuxième variable concerne un aspect qui revêt plusieurs expressions en littérature et qui semble relié à la "qualité," au "rythme" et à la nature du développement et qu'on pourrait regrouper sous le titre d'adaptabilité et de capacité de planification.

Par exemple, Super et Kidd (1978) parlent de la propension à formuler des plans comme facteur universel du développement vocationnel de l'adulte tout au long des étapes-âges. Morrison (1977) souligne que les individus, au milieu de leur carrière, qui sont les mieux adaptés sont ceux qui font montre de comportement d'exploration. Kaufman (1974), Thompson et Dalton (1976) observent que les individus les moins frappés par un vieillissement prématuré dans leur carrière sont ceux qui ont, entre autre, de la flexibilité personnelle devant les événements inattendus. Fuller et Redfering (1976) et Walker (1975) mentionnent que l'adaptation lors de la retraite est fonction d'une planification adéquate de cette retraite dans les années antérieures. Thurner (1976) mentionne qu'un adulte en santé est celui qui a l'habileté de redécouvrir, de réorienter ses buts et ses objectifs dans les moments de transition ou de "perte." Jarvix (1973) indique qu'un des premiers aspects à souligner dans l'étude des adultes est l'habileté à s'adapter au changement et au stress.

Enfin, un dernier point qui ressort de cette littérature est sa pauvreté (Super & Hall, 1987; Super & Kidd, 1978; Jordaan, 1974). En effet, il y a peu d'auteurs à date qui se sont intéressés au développement vocationnel de l'adulte. Il y a Super, Miller et Form, Havighurst, Holland (1973), Schein (1968), Hall (1971), Riegel (1975). Parmi ces auteurs, seuls Super

et collaborateurs peuvent être considérés comme ayant définitivement traversé la phase embryonnaire des travaux de recherche. D'ailleurs, après avoir fait un relevé de littérature. Holcomb et Anderson (1977) observent que, depuis les 5 dernières années, il n'y a que 5% des recherches sur le développement vocationnel qui touchent les travailleurs ou les adultes. Ces auteurs concluaient en affirmant que les études devraient définitivement s'accroître du côté des adultes-travailleurs qui sont sur le marché du travail.

En somme, la nécessité de recherches ultérieures portant sur la connaissance du développement vocationnel de l'adulte s'avère d'autant plus évidente et urgente devant l'éventualité grandissante et irréversible du phénomène de l'éducation permanente.

BIBLIOGRAPHIE

- Acuff, G. & Allen, D. Hiatus in meaning: Disengagement for retired professors. *Journal of Gerontology*, 1970, 25, 126-128.
- Ahammer, J.M. Social-learning theory as a framework for the study of adult personality development. In P.B. Baltes & K.W. Schaie (Eds.), *Life-span developmental psychology: Personality and socialization*. New York: Academic Press, 1973, 253-283.
- Albrecht, G.L. & Gift, H.C. Adult socialization: Ambiguity and adult life crisis. In N. Datan & L.H. Ginsberg (Eds.), *Life-span developmental psychology: Normative life crisis*. New York: Academic Press, 1975, 237-253.
- Alston, J.J. & Dudley, C.F. Age, occupation and life satisfaction. *The Gerontologist*, 1973, 13, 58-61.
- Altman, C.A. & Tersine, R.J. Chronological age and job satisfaction: The young blue collar worker. *Academy of Management Journal*, 1973, 16, 53-56.
- Atchley, R.C. The life course, age grading and age-linked demands for decision making. In N. Datan & L.H. Ginsberg (Eds.), *Life-span developmental psychology: Normative crisis*. New York: Academic Press, 1975, 261-279.
- Bakerman, S. (Ed.). *Aging life processes*. Springfield, Ill.: C.C. Thomas, 1969.
- Baltes, P.B. & Schaie, K.W. Epilogue: On life-span developmental research paradigms: Retrospects and prospects. In P.B. Baltes & K.W. Schaie (Eds.), *Life-span developmental psychology: Personality and socialization*. New York: Academic Press, 1973, 366-393.
- Becker, H.S. Personal change in adult life. *Sociometry*, Vol. XXVII. 1964, 40-53.
- Becker, H.S. & Strauss, A.L. Careers, personality and adult socialization. In B.L. Neugarten (Ed.), *Middle age and aging: A reader in social psychology*. Chicago: University of Chicago Press, 1968.
- Benaim, S. & Allen, I. (Eds.). *The middle years*. London, England: T.V. Publications Limited, 1967.
- Berlew, D.E. & Hall, D.T. The socialization of managers: Effects of expectations on performance. *Administrative Science Quarterly*, 1966, 11, 207-223.
- Birren, J.E. *The psychology of aging*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1964a.
- Birren, J.E. (Ed.). *Relations of development and aging*. Springfield, Ill.: Charles C. Thomas, 1964b.
- Birren, J.E. Research on aging: A frontier of science and social gain. *The Gerontologist*, 1968, 8, 7-13.

- Bischof, L.J. *Adult psychology* (3rd ed.). New York: Harper and Row, 1976.
- Blumenthal, H.T. Some biomedical aspects of aging. *The Gerontologist*, 1968, 8, 3-6.
- Borow, H. (Ed.). *Man is a world at work*. Boston: Houghton Mifflin, 1964.
- Botwinick, J. Geropsychology. *Annual Review of Psychology*, 1970, 21, 239-272.
- Brim, O.G. Theories of the male mid-life crisis. *The Counseling Psychologist*, 1976, 6(1), 2-10.
- Brim, O.S. & Wheeler, S. *Socialization after childhood: Two essays*. New York: John Wiley and Sons, 1966.
- Bromley, D.B. *The psychology of human aging*. Baltimore, Md.: Penguin, 1966.
- Brunner, E. et autres. *An overview of adult education research*. Chicago, Ill.: Adult Education Association of the U.S.A., 1969.
- Buchanan, B. Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 1974, 19, 533-546.
- Bühler, C. *La psychologie dans la vie de notre temps*. Paris: Privat-Hachette, 1968.
- Bujold, C.E. *Théories du développement vocationnel I et II*. PSY-12092 et PSY-12093. (Notes de cours, non publiées, Faculté des Sciences de l'éducation, Université Laval, 1975.)
- Cameron, P. Age parameters of young adult, middle-aged, old, and aged. *Journal of Gerontology*, 1969, 24, 201-202.
- Card, J.J. Career commitment processes in the young adult years: An illustration from the ROTC/Army Career Path. *Journal of Vocational Behavior*, 1978, 12, 53-75.
- Carp, F.M. Some components of disengagement. *Journal of Gerontology*, 1968, 23, 382-386.
- Castonguay, Claude et autres. *Rapport sur la formation continue*. Québec: Association des Anciens de l'Université Laval, 1976.
- Charters, A.N. *Continuing education for the professions*. In R.M. Smith, G.F. Aker & J.R. Kidd (Eds.), *Handbook of Adult Education*. Macmillan Co., 1970, 487-499.
- Clark, M. The anthropology of aging: A new area for studies of culture and personality. In B.L. Neugarten, (Ed.), *Middle age and aging: A reader in social psychology*. The University of Chicago Press, 1975, 433-444.
- Clifford, G. & Odin, K. Young adulthood: A developmental phase. *Smith College Studies in Social Work*, 1974, 44(2).
- Crawford, J.D. Career development and career choice in pioneer and traditional women. *Journal of Vocational Behavior*, 1978, 12, 129-139.
- Crites, J.O. *Vocational psychology*. New York: McGraw-Hill, 1969.
- Cumming, E. & Henry, W.E. *Growing old: The process of disengagement*. New York: Basic Books, 1961.
- Curtis, H.J. A composite theory of aging. *The Gerontologist*, 1966, 6, 143-149.
- Dawis, R.V. & Lofquist, L.H. Personality style and the process of work adjustment. *Journal of Counseling Psychology*, 1976, 23(1), 55-59.
- Desmond, T.C. America's Unknown Middle-agers. *The New York Times*, 29, July 1956.
- Distefano, M.K. Changes in work-related attitudes with age. *Journal of Genetic Psychology*, 1969, 114, 127-134.
- Dumazedier, J. *Loisir-éducation permanente-développement culturel*. Dans G. Pineau (Ed.), *Éducation ou aliénation permanente: Repères mythiques et politiques*. Montréal: DUNOD, Science et Culture, 1977, 107-125.
- Dumont-Henry, S. & Pineau, G. Repères sur l'andragogie et l'éducation permanente en Amérique anglophone. Dans G. Pineau (Ed.), *Éducation ou aliénation permanente: Repères mythiques et politiques*. Montréal: DUNOD, 1977, 78-85.
- Dunnette, M.D., Arvey, R.D., & Barnes P.A. Why do they leave? *Personnel*, May/June 1973, 25-39.

- Erikson, Erik H. *Youth, change & challenge*. Garden City, New York: Doubleday, 1965.
- Erikson, Erik H. *Identity, youth and crisis*. New York: W.W. Norton & Co. Inc., 1968.
- Ferland, M. *Cyril O. Houle et la formation continue des professionnels*. Extension de l'enseignement universitaire. Université Laval, 1975.
- Fozard, J.L. & Carr, G.D. Age differences and psychological estimates of abilities and skills. *Industrial Gerontology*, 1972, 13, 75-96.
- Fuller, R.L. & Redfering, D.L. Effects of preretirement planning on the retirement adjustment of military personnel. *Social Work Occupation*, 1976, 3, 479-487.
- Gemmill, G.R. & Hersler, W.J. Fatalism as a factor in managerial job satisfaction, job strain and mobility. *Personnel Psychology*, 1972, 25, 241-250.
- Ginzberg et autres. *Occupational choice*. New York: Columbia University Press, 1956.
- Glass, J.C. & Rosenthal, P.H. Personality changes in adulthood: A review of the literature. *Australian Journal of Adult Education*, juillet 1974, xiv(2), 65-69.
- Gordon, C. *Looking ahead: Self-conceptions, race and family as determinants of adolescent orientation to achievement*. Washington, D.C.: American Sociological Association, 1971.
- Gould, R. Growth toward self-tolerance. *Psychology Today*, February 1975, 74-78.
- Hahn, M.E. *Planning ahead after forty: The process of psycho-evaluation with self-study projects*. Beverly Hills, Calif.: Wester Psychological Services, 1967.
- Hall, D.T. A theoretical model of career subidentity development in organizational settings. *Organ. Behav. Hum. Perform.*, 1971, 6, 50-76.
- Hall, D.T. & Schneider, B. *Organizational climates and careers: The work lives of priests*. New York: Academic, 1973.
- Havighurst, Robert J. *Human development and education*. New York: McKay, 1969.
- Havighurst, Robert J. *Developmental Tasks and Education* (3rd ed.). New York: David McKay Co., 1972.
- Havighurst, Robert J. & Feigenbaum, K. Leisure and life-style. In B.L. Neugarten (Ed.), *Middle age and aging: A reader in social psychology*. The University of Chicago Press, 1975, 347-354.
- Heath, D.H. *Exploration in maturity*. New York: Appleton-Century-Crofts, 1965.
- Heath, D.H. Adolescent and adult predictors of vocational adaptation. *Journal of Vocational Behaviour*, 1976, 9.
- Heidbreder, E.M. Factors in retirement adjustment: White collar/blue collar experience. *Industrial Gerontology*, 1972, 12, 69-79.
- Hendrickson, A. Adult education. In Chester W. Harris (Ed.), *Encyclopedia of educational research* (3rd ed.). New York: Macmillan Co., 1960, 30-42.
- Henry, W.E. The role of work in structuring the life cycle. *Human Development*, 1971, 14, 125-131.
- Holcomb, W.R. & Anderson, W.P. Vocational guidance research: A five-year overview. *Journal of Vocational Behavior*, 1977, 10, 341-346.
- Holland, J.L. *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1973.
- Horn, J.L. Organization of data on life-span development. In N. Datan & L.H. Ginsberg (Eds.), *Life-span developmental psychology: Normative crisis*. New York: Academic Press, 1975, 424-468.
- Houle, Cyril O. The changing goals of education in the perspective of life-long learning. *International Review of Education (The Hague)*, 1974, 20(4), 430-446.
- Houle, Cyril O. *Cyril O. Houle et la formation continue des professionnels*. Notes d'entrevues et morceaux choisis par Mario Ferland, Université Laval, Extension de l'enseignement Universitaire, 1975.

- Huberman, A.M. *Permanent education, some models of adult learning and adult change*. Studies on permanent education No. 22/1974, DECS 3/decs 6, Strasbourg, Janvier 1974.
- Hurlock E.B. *Developmental psychology* (4th ed.). New York: McGraw-Hill Book Company, 1975.
- Hurtubise, René. *L'université québécoise du proche avenir*. Montréal: Hurtubise HMH, 1973.
- Jammat, J.F. The aged administrative employee. *Nederlands Tijdschrift voor Gerontologie*, 1972, 3, 339-347.
- Jarvis, L.F., Eisdorfer, C. & Blum, J.E. *Intellectual functioning in adults*. New York: Springer Publishing Company, 1973.
- Jordaan, J. Life stages as organizing modes of career development. In E.L. Herr (Ed.), *Vocational Guidance and Human Development*. Boston: Houghton Mifflin, 1974, 263-295.
- Kalish, R.A. Of social values of the dying: A defense of disengagement. *Family Coordinator*, 1972, 21, 81-94.
- Kaluger, G. & Kaluger, M.G. *Profiles in human development*. St. Louis: The C.O. Mosby Company, 1976.
- Kaplan, H.B. & Pokorny, A.D. Age-related correlates of self-derogation: Report of childhood experiences. *British Journal of Psychiatry*, 1970, 177, 533-534.
- Kaufman, H.G. *Obsolescence and professional career development*. New York: Amacom, 1974.
- Kohlberg, L. Continuities in childhood and adult moral development revisited. In P.B. Baltes & K.W. Schaie (Eds.), *Life-span developmental psychology: Personality and socialization*. New York: Academic Press, 1973, 180-201.
- Kratcoski, P.C., Huber, J.H. & Gavlak, R. Retirement satisfaction among emeritus professors. *Industrial Gerontology*, 1974, 1, 78-81.
- Kreitlow, B.W. Research and theory. In R.M. Smith, G.F. Aker & J.R. Kidd (Eds.), *Handbook of adult education*. New York: Macmillan Co., 1970.
- Kroll, A.M., Dinklage, L.B., Lee, J., Morley, E.D. & Wilson, E.H. *Career development: Growth and crisis*. New York: John Wiley and Sons, 1970.
- Kuhlen, R.G. Developmental changes in motivation during the adult years. In B.L. Neugarten (Ed.), *Middle age and aging: A reader in social psychology*. The University of Chicago Press, 1975, 115-137.
- Kuhlen, R.G. & Johnson, G.H. Changes in goals with increasing adult age. *Journal of Consulting Psychology*, 1975, 16, 1-4 (119, 120, 121).
- Lehr, V. Attitudes towards the future in old age. *Human Development*, 1967, 10, 230-238.
- Lengrand, P. Le manifeste de l'éducation permanente: L'Homme de la réponse et l'homme de la question. Dans G. Pineau (Ed.), *Education ou aliénation permanente: Repères mythiques et politiques*. Montréal: DUNOD, Science et Culture, 1977, 78-85.
- Lerner, J.O. *Concepts and theories of human development*. London: Addison Wesley Publishing Company, 1976.
- Levinson, D.J., Darrow, C.M., Klein, E.B., Levinson, M.H. & McKee, B. Periods in the adult development of men: Ages 18 to 45. *The Counseling Psychologist*, 1976, 6(1), 21-25.
- Lieberman, M.A. Adaptative processes in late life. In N. Datan & L.H. Ginsberg (Eds.), *Life-span developmental psychology: Normative life crisis*. New York: Academic Press, 1975, 135-161.
- Linderman, E.C. *The meaning of adult education*. Montréal: Harvest House, 1961.
- Lipman, A. & Smith, K.J. Functionality of disengagement in old age. *Journal of Gerontology*, 1968, 23, 517-521.
- Loeb, R. Disengagement, activity or maturity? *Sociology and Social Research*, 1973, 57, 367-382.
- Lowenthal, M.F. & Boler, D. Voluntary versus involuntary social withdrawal. *Journal of Gerontology*, 1965, 20, 363-375.

- Lowenthal, M.F. *Four stages of life: A comparative study of women and men facing transitions*. San Francisco: Jossey-Bass, 1975.
- Maddox, G.L. Disengagement theory: A critical evaluation. *The Gerontologist*, 1964, 4, 80-82 et 103.
- Maddox, G.L. Fact and artifact: Evidence bearing on disengagement theory from the Duke geriatrics project. *Human Development*, 1965, 8, 117-130.
- Maddox, G.L. Persistence of life style among the elderly: A longitudinal study of patterns of social activity in relation to life satisfaction. In B.L. Neugarten (Ed.), *Middle age and aging: A reader in social psychology*. Chicago: University of Chicago Press, 1968, 181-184.
- Maddox, G.L. Themes and issues in sociological theories of human aging. *Human Development*, 1970, 13, 13-27.
- Martin, W.C. Activity and disengagement: Life satisfaction of in-movers into a retirement community. *The Gerontologist*, 1973, 13, 224-227.
- McClelland, D.C. *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts, Inc., 1953.
- McKenzie, S.P. A comparative study of feminine role perception, selected personality characteristics, and traditional attitudes of professional women and housewives. *Dissertation Abstracts International*, 1972, 32, 5615A-5616A. (University Microfilms no. 72-4, 117)
- Morrison, R.F. Career adaptivity: The effective adaptation of managers to changing role demands. *Journal of Applied Psychology*, 1977.
- Nadeau, J.G. *Le collège: Rapport sur l'état et les besoins de l'enseignement collégial*. Québec: Bibliothèque Nationale du Québec, 3e trimestre, 1975.
- Nagely, D.L. Traditional and pioneer working mothers. *Journal of Vocational Behavior*, 1971, 1, 331-341.
- Neugarten, B.L. Adaptation and the life cycle. *The Counseling Psychologist*, 1976, 6(1), 16-20.
- Neugarten, B.L. Continuities and discontinuities of psychological issues into adult life. *Human Development*, 1969, 12, 121-130.
- Neugarten, B.L. *Middle age and aging*. Chicago: The University of Chicago Press, 1975.
- Neugarten, B.L. Personality change in late life: A developmental perspective. In C. Eisdorfer & M.P. Lawton (Eds.), *The psychology of adult development and aging*. Washington, D.C.: American Psychological Association, 1973.
- Neugarten, B.L. et autres. Age norms, age constraints and adult socialization. *American Journal of Sociology*, 1965, LXX, 710-717.
- Neugarten, B.L., Havighurst, R.J. & Tobin, S.S. Personality and patterns of aging. In B.L. Neugarten (Ed.), *Middle age and aging: A reader in social psychology*. Chicago: The University of Chicago Press, 1968, 173-178.
- O'Hara, R. & Tiedeman, D.V. Vocational self-concept in adolescence. *Journal of Counseling Psychology*, 1959, 6(4), 292-301.
- Osipow, S.H. *Theories of career development (2nd ed.)*. New York: Appleton-Century-Crofts, 1973. (First edition, 1968)
- Palmore, E. The effects of aging on activities and attitudes. *The Gerontologist*, 1968, 8, 259-263.
- Parker, C.A. Student development: What does it mean? *Journal of College Student Personnel*, juillet 1974, 15(4).
- Pelletier, D., Noiseux, G. & Bujold, C.E. *Développement vocationnel et croissance personnelle: Approche opératoire*. Montréal: McGraw-Hill, 1974.
- Pikunas, J. *Human development: A science of growth*. N.Y.: McGraw-Hill, Book Company, 1969.
- Pineau, G. *Education ou aliénation permanente? Repères mythiques et politiques*. Montréal: Coll. Organisation et Sciences Humaines, DUNOD, Ed. Sciences et Culture, Inc., 1977.

- Poorkaj, H. Social psychological factors and "Successful Aging." *Sociology and Social Research*, 1972, 56, 289-300.
- Pressey, S.L. & Kuhlen, R.G. *Psychological development through the life span*. New York: Harper and Row, 1957.
- Prince, J. Identification and analysis of selected developmental task of college students. *Dissertation Abstracts*, 1973, 4863.
- Psathas, G. Toward a theory of occupational choice for women. *Sociology and Social Research*, 1968, 52, 253-268.
- Rappoport, L. *Personality development: The chronology of experience*. London: Scott, Foresman and Company, 1972.
- Ricciardelli, R.M. King Lear and the theory of disengagement. *The Gerontologist*, 1973, 13, 148-152.
- Riegel, K.F. Time and change in the development of the individual and society. In H.W. Reese (Ed.), *Advances in Child Development and Behavior*, Vol. 7. New York: Academic Press, 1972.
- Riverin-Simard, D. L'évaluation éducationnelle à la Télé-Université. *Canadian Journal of Higher Education*, VIII(2), 9-26.
- Riverin-Simard, D. L'évaluation éducationnelle à la Télé-Université. *Revue de l'Enseignement Supérieur*, 1978(a), VIII(2), 9-26.
- Riverin-Simard, D. *Evaluation du projet Vire-Vie: Rapport final*. Conseil du Statut de la Femme, 1978(b).
- Riverin-Simard, D., Ladouceur-Lacasse, M. & Dion, J.M. Préoccupations personnelles et sociales de l'adulte. *Institut National de la Recherche Scientifique: Section Education (T-37)*, 1978(c).
- Roe, A., Hubbard, W.D., Hutchison, T. & Bateria, T. Studies of occupational history, Part 1: Job changes and the classification of occupations. *Journal of Counseling Psychology*, 1965, 13, 387-393.
- Rose, A. A current theoretical issue in social gerontology. *The Gerontologist*, 1964, 4, 46-50.
- Rosenberg, M. *Society and the adolescent self-image*. Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1965.
- Rosenthal, R. & Jacobson, L. *Pygmalion in the classroom: Teacher expectation and pupil's intellectual development*. New York: Holt, 1968.
- Rossi, A.S. Barriers to the career choice of engineering, medicine, or science among American women. In J.A. Mattfeld & C.G. Van Aken (Eds.), *Women and the scientific professions*. Cambridge, Mass.: M.I.T. Press, 1965, 51-127.
- Rowe, A.R. The retirement of academic scientists. *Journal of Gerontology*, 1972, 27, 113-118.
- Salch, S.D. & Grygier, T.G. Self-perception of productivity before retirement. *Personnel Administration*, 1966, 29, 35-39.
- Schaie, K.W. Methodological problems in descriptive developmental research on adulthood and aging. In J.R. Nesselroade & T.W. Reese (Eds.), *Life-span developmental psychology: Methodological issues*. New York: Academic Press, 1973.
- Schaie, K.W. Toward a stage theory of adult cognitive development. *Journal of Aging and Human Development*, 1977-78, 8(2).
- Schaie, K.W. & Gribbin, K. Adult development and aging. In M.R. Rosenzweig & L.M. Porter (Eds.), *Annual review of psychology*, 26, 1975, 65-97.
- Schein, E.H. Organizational socialization and the process of management. *Ind. Magage, Rev.* 9, 1968, 1-16.
- Schwartz, B. *L'éducation demain*. Aubin, Montaigne, Paris, 1973, Collection R.E.S. (Recherches Economiques et Sociales).

- Scoggins, W.F. Growing old: Death by installment plan. *Life-Threatening Behavior*, 1971, 1, 143-147.
- Selye, H. *The stress of life*. New York: McGraw-Hill, 1956.
- Sheehy, G. *Passages: Crises prévisibles de l'âge adulte*. Montréal: Editions Select, 1977.
- Sheppard, D. The measurement of vocational maturity in adults. *Journal of Vocational Behaviour*, 1971, 1.
- Simpson, I.H. & McKinny, J.C. *Social aspects of aging*. Durham, N.C.: Duke University Press, 1966.
- Stein, P. & Etzkowitz, H. The adult life spiral: A critique of the life cycle model, 1978.
- Strehler, B.L. *Time, cells and aging*. New York: Academic Press, 1962.
- Super, D.E. *Career education and the meanings of work*. Paper prepared for the Office of Career Education. Office of Education U.S. Department of Health, Education and Welfare, Final Draft, August 28, 1975.
- Super, D.E. Vocational maturity in mid-career. *Vocational Guidance Quarterly*, 1977, 25.
- Super, D.E. & Hall, D.T. Career Development: Exploration and planning. *Annual Review of Psychology*, 1978, 29, 333-372.
- Super, D.E. & Kidd, J.M. Vocational maturity in adulthood: Toward turning a model into a measure. *Journal of Vocational Behaviour*, 1979, 14.
- Super, D.E. & Knasel, E.G. *The development of a model, specifications and sample items for measuring career adaptability (vocational maturity) in young blue-collar workers*. Final Report to Canada Employment and Immigration, National Institute for Careers Education and Counseling, 1979.
- Super, D.E., Stariskevsky, R., Matlin, N. & Jordaan, J.P. *Career development: Self-concept theory*. New York: College Entrance Examination Board, 1963.
- Tallmer, M. & Kutner, B. Disengagement and the stresses of aging. *Journal of Gerontology*, 1969, 24, 70-75.
- Thompson, P.H. & Dalton, G.W. Are R and D organizations obsolete? *Harvard Business Review*, 1976, 54, 105-116.
- Thurnher, M. Adaptability of life history interviews to the study of adult development. Dans L.F. Jarvix, C. Eisdorfer & J.E. Blum (Eds.), *Intellectual functioning in adults*. New York: Springer Publishing Co., 1973, 137-142.
- Time, July 1, 1966, p. 60.
- Timiras, P.S. *Developmental physiology and aging*. New York: Macmillan, Co., 1972.
- Tissue, T. A Guttman scale of disengagement potential. *Journal of Gerontology*, 1968, 23, 513-516.
- Tissue, T. Disengagement potential. Replication and use as an explanatory variable. *Journal of Gerontology*, 1971, 26, 76-80.
- Tryon, C. & Lilienthal, J.W. *Developmental tasks: The concept and importance fostering mental health in our schools*. Washington, D.C.: National Education Association, 1950.
- Vaillant, G.E. The climb to maturity: How the best and the brightest came of age. *Psychology Today*, September 1977.
- Vedder, C.B. *Problems of the middle-aged*. Springfield, Ill.: Charles C. Thomas, 1965.
- Veroff, J., Atkinson, J.W., Feld, S. & Gurin, G. Dimensions of subjective adjustment. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1964, 192-205.
- Vincent, E.L. & Martin, P.C. *Human psychological development*. New York: Ronald, 1961.
- Walker, J.W. Discussion on retirement adjustment, 1975. (rapporté dans Super et Hall, 1978)

- Waterman, A.S. & Waterman, C.K. Factors related to vocational identity after extensive work experience. *Journal of Applied Psychology*, 1976, 61, 336-340.
- Welford, A.T. *Ageing and human skill*. London: Areford University Press, 1958.
- Welford, A.T. Experimental psychology in the study of ageing. *British Medical Bulletin*, 1964, 20, 65-69.
- Welford, A. T. & Birren, J. E. (Eds.). *Behavior, aging and the nervous system*. Springfield, Ill.: C.C. Thomas, 1965.
- Wilensky, H.L. Orderly careers and social participation: The impact of work history on social integration in the middle class. In B.L. Neugarten (Ed.), *Middle age and aging: A reader in social psychology*. The University of Chicago Press, 1968, 311-321.
- Williams, R.H. & Loeb, M.L. The adult's social life space and successful aging: Some suggestions for a conceptual framework. In B.L. Neugarten (Ed.), *Middle age and aging: A reader in social psychology*. Chicago: The University of Chicago Press, 1968.
- Witkin, M.H. The relationship between personality factors and attitudes toward women's roles and the career aspirations of female college students. *Dissertation Abstracts International*, 1973, 34, 1664A-1665A. University Microfilm No 73-19, 456)
-

Danielle Riverin-Simard est professeur agrégé au département de Counseling et Orientation, Faculté des Sciences de l'Éducation, Université Laval, Qué. G1K 7P4