

LE RAPPORT AU TRAVAIL SOUS L'ANGLE DU DÉVELOPPEMENT VOCATIONNEL

Céline Yelle

Cette recherche¹ menée dans le cadre d'études de Maîtrise en éducation vise à étudier, c'est-à-dire décrire et à interpréter, sous l'angle du développement vocationnel, le rapport au travail d'adultes présentant une déficience intellectuelle. L'approche méthodologique utilisée est celle du récit de vie (Pineau, 1993).

PROBLÉMATIQUE

Des travaux de recherche ont porté sur divers aspects de l'intégration socioprofessionnelle des personnes présentant une déficience intellectuelle dont: l'organisation des services (Pilon, 1991), les intérêts professionnels (Gingras et Dupont, 1992), les habiletés socioprofessionnelles (Bédard *et al.* 1990), les facteurs de réussite et d'échec (Carrier, 1992), la position des employeurs (Foucher *et al.* 1991), l'intégration à l'emploi (Dupont et Bourassa, 1994), la sélection et l'évaluation professionnelle (Ionescu et Hautamaki, 1990).

Toutefois la question du développement de la personne, dans son rapport au travail, demeure une dimension négligée.

CADRE CONCEPTUEL

Le **développement vocationnel** peut être défini

1. Recherche réalisée sous la supervision de M. Arthur Gélinas, professeur à l'Université du Québec à Rimouski.

comme «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» Bujold, 1989, p.168). Dans ce contexte le terme «**vocationnel**» est utilisé pour exprimer la dimension personnelle de la relation au travail, mettant l'accent sur l'élan intérieur de la personne qui oriente et choisit son présent et son devenir à travers les événements et les contraintes.

La théorie du développement vocationnel de Super (1957, 1983, 1985) fournit des outils de compréhension du développement de la personne au regard du travail qui désigne «toute activité humaine appliquée à la production, à la création ou à l'entretien de quelque chose» (Larousse, 1991). Les éléments qui constituent le développement vocationnel sont, selon Super: les stades de développement; le rôle de travailleur et les autres rôles de la vie; les valeurs; les tâches liées à la maturité ou l'adaptabilité de carrière; les niveaux d'habiletés de la personne et ses intérêts.

MÉTHODOLOGIE

Les sujets qui ont contribué à l'étude sont quatre adultes présentant une déficience intellectuelle, âgés de 28 à 39 ans. Il s'agit de Claude, Philippe, Jean et Marie. Philippe et Claude fréquentent un Centre de réadaptation respectivement depuis huit et dix ans. Jean et Marie ont fréquenté le même centre pendant

cinq et sept ans. Au moment de l'entrevue, Marie participe à des mesures de développement de l'employabilité alors que Jean et Philippe sont tous les deux en emploi. Claude, pour sa part, est en stage d'apprentissage des habitudes de travail. Le **récit de vie**¹ de chaque narrateur a été recueilli directement par la responsable de la recherche. Les entrevues, d'une durée de 60 à 120 minutes, ont été enregistrées à l'aide d'un magnétophone. Après un préambule, l'entrevue est amorcée par la question globale: «Je te demande de me raconter ta vie, de me parler de toi en rapport avec le travail, de ton enfance jusqu'à maintenant». La méthode présentée par Legrand (1993) a guidé le travail d'analyse et d'interprétation fait sur le matériau fourni par la transcription mot à mot de chaque entrevue. Le repérage des faits liés à la chronologie, des passages en lien avec les divers éléments constituant le développement vocationnel, des thèmes personnels, des mots clés, ont permis de construire un texte final rendant compte de l'aventure humaine de chacun de ces individus dans son rapport au travail.

RÉSULTATS

Les résultats sont présentés et discutés en prenant en considération quatre éléments du développement vocationnel: les stades du développement, le rôle de travailleur, les valeurs et les tâches de la maturité vocationnelle.

Super identifie cinq **stades de développement**: la croissance, l'exploration, l'établissement, le maintien et le déclin. Ces stades sont subdivisés en sous-stades et couvrent toute la vie, de la naissance à la mort. L'analyse des récits recueillis permet de situer Marie et Claude au stade de l'exploration. À ce stade, caractérisé par le développement de l'image de soi, l'individu prend conscience de ses préférences, spécifie le type d'occupation lui convenant et actualise

ses choix. Pour leur part, Jean et Philippe peuvent être situés au stade d'établissement. Ils ont trouvé un milieu de travail et des tâches qui leur conviennent. Ils ont aussi reçu une confirmation de leur choix en étant engagé par un employeur. Ces stades de développement ont permis de retracer la trajectoire des personnes dans leur rapport avec le travail en fournissant des repères pour interpréter la signification des événements et des expériences. Les cheminements de ces personnes, selon les informations recueillies, sont en cohérence avec les stades du développement vocationnel tels que définis par Super.

L'apprentissage du **rôle social de travailleur** est une réalité complexe qui ne se fait pas seulement dans les activités spécifiques à cet effet. Les tâches exercées durant l'enfance, les modèles auxquels l'enfant peut s'identifier, les jeux pratiqués, contribuent, selon Super, au développement vocationnel de l'enfant. Dans les récits recueillis, seul Philippe qui participe dès l'enfance à des tâches dans la famille et ailleurs, se perçoit comme travailleur potentiel tout au long de sa trajectoire vers l'emploi, même s'il a à ajuster, à plusieurs reprises, ses désirs avec la réalité de ses capacités et des exigences du monde de l'emploi. Claude et Jean ne commenceront à se percevoir comme travailleur potentiel qu'au début de la vingtaine lorsqu'ils participeront à des stages. Pour sa part, Marie, aînée d'une famille nombreuse, est associée dès son enfance aux tâches domestiques pour aider sa mère. Cependant elle aura et elle a encore de la difficulté à faire des liens entre ces activités et le «marché du travail». Le modèle traditionnel du travail des femmes influence l'image qu'elle peut se faire d'elle-même.

Le chemin vers l'autonomie et l'intégration sociale de chaque personne varie selon l'importance attachée à l'un ou l'autre rôle social dont le travail et la vie en appartement. Pour Jean, devenir un employé ouvrira la porte à d'autres rôles sociaux: responsable de son appartement, propriétaire d'une automobile, partenaire dans un couple. C'est ce qu'il dit de sa trajectoire. Claude emprunte un autre chemin. Ce jeune homme qui a vécu en institution de 5 à 18 ans avant de vivre en famille d'accueil, arrête sa participation à des stages pour consolider sa vie en

2. La méthode du récit de vie fait l'objet d'une présentation détaillée dans la communication «Le récit de vie comme méthodologie de recherche en déficience intellectuelle» dont le résumé paraît aussi dans les Actes du Colloque Recherche Défi 1997.

appartement. Bien établi dans ce rôle, il fera une nouvelle demande de stage de travail. Les récits de ces quatre narrateurs illustrent bien le point de vue de Super sur le rôle de travailleur en rapport avec les autres rôles sociaux.

Le récit de vie de chaque personne a révélé un fil conducteur à la lumière duquel la personne interprète son expérience, ce qu'elle valorise. Désir d'apprendre ou d'être utile, recherche d'autonomie ou de bonheur, telles sont **les valeurs** centrales qui ont émergé du récit de chacune des personnes. Ces valeurs influencent les choix de travail, les chemins pour y accéder, la satisfaction retirée des expériences.

Enfin, cinq **tâches** sont, selon Super, **reliées à la maturité vocationnelle** ou à **l'adaptabilité à la carrière**. Il s'agit de l'aptitude à planifier, de la prise de décision, de l'exploration, de l'information et de l'orientation vers la réalité. Les récits présentent des renseignements utiles relativement à l'exercice de ces tâches. C'est ainsi que l'aptitude à planifier est influencée par l'importance accordée au présent, en relation avec un passé souvent douloureux et un futur inconnu. Le processus de prise de décision s'exerce surtout à la suite de propositions faites à la personne, propositions où elle a des choix à faire. La mise en contact avec le réel dans des expériences concrètes alimentent les tâches d'exploration et d'information.

L'orientation vers la réalité s'enracine dans la connaissance de soi, de ses forces, de ses limites, de son histoire. Deux conditions apparaissent comme favorables à l'apprentissage et à l'exercice de ces tâches: la mise en contact avec le réel et l'établissement de relations de confiance.

CONCLUSION

Les récits de vie ont permis de mettre en évidence tout un ensemble d'événements, d'expériences, qu'il a été possible d'interpréter à la lumière du modèle du développement vocationnel de Super. Ce modèle permet, entre autres choses, de voir en quoi l'histoire de ces personnes a pu influencer positivement ou négativement leur rapport au travail et leurs possibilités de développement personnel. Par exemple on voit comment le fait d'être exclu des tâches utiles, en bas âge, peut exercer une influence négative sur le développement de l'image de soi comme travailleur. On voit aussi comment cette image a pu se développer dans des stages en milieu réel de travail.

Il reste à explorer de nombreux aspects du rapport au travail des personnes présentant une déficience intellectuelle. La théorie de Super associée à l'approche méthodologique du récit de vie constituent des outils précieux pour ce type d'études.

RÉFÉRENCES

- BÉDARD, N., Y. DEVIN, C. DUFOUR, D. MARQUIS et P. MORIN. 1990. «Analyses psychométriques de l'inventaire des habiletés socio-professionnelles». *Revue francophone de la déficience intellectuelle*. Vol. 1, no 1, p. 39-47.
- BUJOLD, C. 1989. *Choix professionnel et développement de carrière: Théories et recherches*. Boucherville: Gaétan Morin Éditeur.
- CARRIER, SUZANNE. 1992. *Études des facteurs de réussite et d'échec dans les tentatives d'intégration professionnelle d'adultes ayant une déficience intellectuelle*. Rapport de recherche et annexes. Les Centres de réadaptation La Ruche et Capar.
- DUPONT, P. ET B. BOURASSA. 1994. «L'intégration professionnelle des jeunes déficients intellectuels: problèmes et solutions». In *L'intégration des personnes présentant une déficience intellectuelle*, Actes du Congrès de l'AIRHM, sous la dir. de IONESCU, MAGEROTTE, PILON, SALBREUX. Université du Québec à Trois-Rivières et AIRHM, p. 303-307.
- FOUCHER, R., L. MADGIN et A. OUELLET. 1991. «Le travail et les déficients intellectuels: position du secteur manufacturier». *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, vol. 2, no 1, p. 31-51.
- GINGRAS, M. et P. DUPONT. 1992. *Quels sont mes intérêts professionnels?* CRET. Université de Sherbrooke.

- IONESCU, S. et J. HAUTAMAKI. 1990. «Sélection et formation professionnelle». in *L'intervention en déficience mentale: Manuel de méthodes et de techniques*. Liège-Bruxelles: Pierre Mardaga Éditeur, p. 275-306.
- LEGRAND, M. 1993. *L'approche biographique : théorie, clinique*. Marseille : Éditions Hommes et Perspectives.
- PILON, W., N. BÉDARD, C. DUFOUR et P. MORIN. 1991. «L'intégration au travail des personnes présentant une déficience intellectuelle: Un aperçu de la situation». *Revue francophone de la déficience intellectuelle*, vol. 2, no 1, p. 5-29.
- PINEAU, GASTON et J-L. LEGRAND. 1993. *Les histoires de vie*. Paris : Que sais-je? PUF.
- SUPER, DONALD E. 1957. *The psychology of careers*. New-York: Harper & Row.
- SUPER, DONALD E. 1983. «Assesment in career guidance: Toward truly développemental counseling». *The Personal and Guidance Journal*, no 61, p. 555-562.
- SUPER, DONALD E. 1985. «Exploration des frontières du développement vocationnel». *Connat*, no 8, p. 271-297.

.