

# VERS UN MODÈLE MACROSCOPIQUE DES FACTEURS DÉTERMINANTS DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE DES JEUNES<sup>1</sup>

---

**Réal ALLARD**

Faculté des sciences de l'éducation, Université de Moncton, Nouveau-Brunswick, Canada

**Jean-Guy OUELLETTE**

Faculté des sciences de l'éducation, Université de Moncton, Nouveau-Brunswick, Canada

*Cet article présente un modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Les auteurs expliquent le bien-fondé d'un modèle macroscopique ayant pour objectif d'englober le plus possible la complexité de l'insertion socioprofessionnelle. Le modèle proposé comprend trois dimensions s'imbriquant les unes dans les autres. Il s'agit des dimensions sociologique, sociopsychologique et psychoprofessionnelle. Chacune de celles-ci regroupe plusieurs des facteurs opérant sur l'insertion socioprofessionnelle. Finalement, sont abordées les possibilités d'un tel modèle auprès des jeunes en processus d'insertion socioprofessionnelle.*

L'activité socioéconomique actuelle est caractérisée par un certain nombre de phénomènes lourds de conséquences pour la main-d'oeuvre et le marché du travail dont ceux, entre autres, de la mondialisation des marchés et du développement rapide des nouvelles technologies dans de nombreux champs de l'activité humaine. Dans un tel contexte, l'insertion socioprofessionnelle retient de plus en plus l'attention des sociétés occidentales. La place importante accordée au travail dans l'activité économique de ces sociétés de même que les difficultés qu'ont de nombreux jeunes à s'intégrer au marché du travail font que leur insertion sociale et professionnelle devient une préoccupation majeure des instances politiques et de nombreux pays. L'insertion socioprofessionnelle commande une explication globale qui cherche à respecter tout ce qu'elle comporte de complexité.

Plusieurs facteurs, dans leurs multiples interactions, influencent l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Une tentative de compréhension et d'appréciation de certains de ces facteurs et de leur rôle dans l'insertion socioprofessionnelle paraît appropriée.

Ainsi le présent exposé a pour objectif d'identifier et de situer les uns par rapport aux autres un certain nombre de facteurs qui influencent ou qui sont susceptibles d'influencer l'insertion socioprofessionnelle ainsi que d'expliquer quelques-uns des phénomènes qui lui sont reliés. La réflexion que nous livrons ici sur les facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle a servi

dans le cadre d'un projet visant la préparation et l'évaluation d'un programme de développement de l'identité personnelle et de l'identité professionnelle (Lord et Ouellette, 1994; Ouellette, Allard, Baudouin, Belliveau, Doucet, Goguen, Haché et Robichaud, 1990; Ouellette et Doucet, 1991a). La présentation de cette réflexion ici constitue davantage une tentative de développement d'un modèle conceptuel et descriptif ou explicatif qui servirait d'outil pour la compréhension et l'étude de ce phénomène complexe qu'est l'insertion socioprofessionnelle. D'où le titre que nous avons donné à cet article : Vers un modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle.

Dans le contexte de la présentation qui suit, l'insertion socioprofessionnelle désigne le processus conduisant à l'intégration d'une personne à son milieu social ou de vie et à un milieu de travail. Ainsi une insertion socioprofessionnelle réussie se traduit par une intégration satisfaisante pour la personne même et pour la société.

Bon nombre d'auteurs se sont intéressés à l'insertion professionnelle mais quelques-uns seulement ont tenté de développer des modèles de l'insertion professionnelle. Pour un aperçu de quelques-uns de ces modèles, voir, par exemple, Fournier, Bujold, Drolet, Marcoux, Monette, Riverin-Simard et Spain (1992). Limoges (1987, 1991), par exemple, a développé un modèle de l'insertion professionnelle dans lequel il identifie quatre dimensions interdépendantes et complémentaires de toute insertion ou réinsertion professionnelle réussie. Ces dimensions, formant ce qu'il appelle « un trèfle chanceux », sont l'environnement socio-politico-économique dans lequel la tentative d'insertion s'opère, le soi vu comme travailleur et chercheur potentiel, le lieu où se fait la recherche d'emploi et la méthode ou la combinaison de techniques utilisées pour tenter d'obtenir un emploi. Pour sa part, Mason (1985), dans son modèle de l'insertion professionnelle, tente d'identifier puis de catégoriser les nombreux facteurs environnementaux, familiaux, éducatifs et reliés au travail agissant sur l'insertion professionnelle.

Le modèle proposé par Limoges (1987, 1991) est surtout utile à tout individu voulant comprendre et guider la démarche de l'insertion professionnelle au moment même où une personne tente activement de s'insérer sur le marché du travail. La personne cherchant à s'insérer professionnellement est au coeur de ce modèle et l'accent est principalement mis sur sa connaissance, sa compréhension ou sa perception des divers facteurs identifiés comme pouvant mener à l'échec ou à la réussite de sa tentative d'insertion.

Pour sa part, Mason (1985) propose un modèle à caractère sociologique et sociopsychologique. À ce titre, même si ce modèle comprend une énumération relativement complète des facteurs

sociologiques et sociopsychologiques pouvant influencer l'insertion professionnelle, il n'accorde que très peu d'attention aux facteurs psychologiques de l'individu qui cherche à s'insérer socialement et professionnellement, lesquelles variables peuvent aussi influencer le degré de réussite de cette démarche d'insertion.

La plupart des modèles de l'insertion socioprofessionnelle et la majorité des recherches portant sur celle-ci tiennent compte soit de facteurs psychologiques, soit de facteurs sociologiques, ou encore de facteurs sociopsychologiques.

Afin de considérer l'ensemble des facteurs qui opèrent sur l'insertion professionnelle dans le temps, un modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle (Allard et Ouellette, 1990) est proposé ici. Pris dans le sens que lui a donné De Rosnay (1975), le macroscopie se veut un instrument conceptuel qui permet d'avoir une vue d'ensemble d'un phénomène sans pour autant que ses sous-composantes essentielles soient négligées. Le modèle présenté ci-dessous est en partie inspiré de modèles macroscopiques similaires qui se sont avérés utiles pour étudier des phénomènes aussi variés que le développement des bilinguismes additif et soustractif (Landry et Allard, 1987) et l'intention de devenir entrepreneur (Landry, Allard, McMillan, Essiembre et MacDonald, 1990 ; Landry, Allard, McMillan et Essiembre, 1992). Par ailleurs, dans le modèle présenté ici, nous rejoignons Bronfenbrenner (1977) et Young (1983) qui estiment que les facteurs qui influencent le développement humain peuvent avantageusement être décrits en fonction de contextes hiérarchiquement imbriqués les uns dans les autres et à l'intérieur desquels ils se regroupent.

## **UN MODÈLE MACROSCOPIQUE DES FACTEURS DÉTERMINANTS DE L'INSERTION SOCIOPROFESSIONNELLE**

Le présent modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle comprend trois principales dimensions qui s'imbriquent les unes dans les autres. Il s'agit de dimensions sociologique, sociopsychologique et psychoprofessionnelle. Chacune de ces dimensions sert à regrouper plusieurs des facteurs qui opèrent sur l'insertion socioprofessionnelle.

La figure 1 sert à illustrer les dimensions du modèle et les relations entre celles-ci. La dimension psychoprofessionnelle du modèle s'insère dans la dimension sociopsychologique qui est à son tour imbriquée dans la dimension sociologique. Le modèle suggère qu'en plus d'influer sur le développement des facteurs psychoprofessionnels de l'identité personnelle et de l'identité professionnelle, les facteurs sociologiques et sociopsychologiques agissent, de pair avec ces

derniers, sur les apprentissages pertinents préparant directement une éventuelle démarche d'insertion socioprofessionnelle ainsi que la démarche même d'insertion. À leur tour, ces comportements et apprentissages, en plus de s'influencer mutuellement, contribuent par rétroaction à l'édification de l'identité personnelle et de l'identité professionnelle. Les facteurs retenus à ces trois niveaux d'analyse ainsi que leurs interrelations sont présentés brièvement ci-dessous.

Figure 1

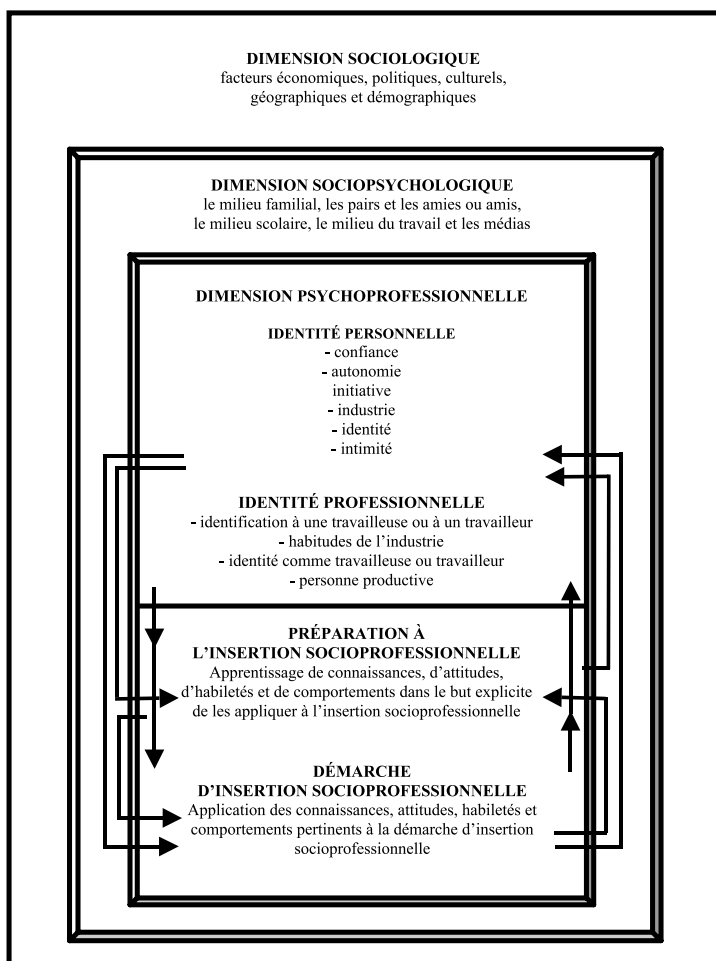


Figure 1. Un modèle macroscopique de l'insertion socioprofessionnelle par le biais du développement de l'identité personnelle et professionnelle (Allard et Ouellette, 1990).

## **LA DIMENSION SOCIOLOGIQUE**

La dimension sociologique du modèle comprend les facteurs économiques, politiques, culturels, démographiques et géographiques qui peuvent affecter directement ou indirectement l'insertion socioprofessionnelle. Sur le plan économique, la vitalité économique de la région d'appartenance du jeune peut jouer un rôle extrêmement important dans son insertion socioprofessionnelle. La vitalité économique d'une région est ce qui fait que celle-ci se développe sur le plan économique puisqu'elle détermine, dans une large mesure, la fréquence ainsi que la qualité des activités à caractère économique qui y prennent place (Landry et coll., 1990).

La présence de ressources naturelles pour lesquelles il existe une demande ou pour lesquelles il est possible de créer une demande, l'existence d'institutions qui sont en mesure d'offrir les formations nécessaires pour ceux et celles qui cherchent à s'insérer dans l'activité économique, la présence d'industries et d'entreprises dans lesquelles les jeunes peuvent acquérir de l'expérience et observer des travailleurs et travailleuses ainsi que des entrepreneurs et des entrepreneures et, enfin, l'existence de politiques gouvernementales (fédérales, provinciales et municipales) favorables aux entreprises et industries existantes ainsi qu'à la création d'entreprises et d'industries constituent quelques exemples des nombreux facteurs (Bruno et Tyebjee, 1982) qui influencent la vitalité économique d'une région.

Lorsque les facteurs de vitalité économique dans une région sont forts, la région est davantage susceptible de stimuler sinon d'assurer l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Les profils de ces facteurs peuvent varier considérablement d'une région à une autre sans que le degré global de la vitalité économique des régions impliquées soit nécessairement très différent.

Les variations dans la vitalité économique d'une région peuvent se refléter dans différents types de chômage. Selon Rees (cité dans Shifron, Dye et Shifron, 1983), il existe plusieurs types de chômage : le chômage qui est le résultat d'une demande globale déficiente, et les chômeurs « frictionnel », « structurel » et « saisonnier ». Pour sa part, Thurow (cité dans Shifron, Dye et Shifron, 1983) ajoute à ceux-ci le chômage « caché ». Chacun de ces types de chômage a ses caractéristiques propres. Il apparaît important de tenir compte des différences dans les sortes de chômage qui sont présentes et qui agissent en combinaison, et à divers degrés, dans une région donnée, puisqu'elles ont probablement des implications très différentes pour les jeunes qui y grandissent et qui tenteront d'y faire leur insertion socioprofessionnelle. De plus, ces sortes de chômage pourraient avoir des implications différentes pour quiconque voudrait intervenir auprès des chômeurs dans le but de favoriser leur réinsertion sur le marché du travail.

Sur le plan politique, la réglementation des activités reliées au travail influence l'insertion sur le marché du travail (Langlois, 1985; Limoges, Lemaire et Dodier, 1987; Mason, 1985) puisqu'elle affecte, entre autres, les pratiques d'embauche. La réglementation du salaire minimum et celle relative à l'assurance-chômage en constituent deux exemples. Cette réglementation, présente sous diverses formes pendant le développement du futur travailleur ou de la future travailleuse ainsi que lors de sa démarche d'insertion socioprofessionnelle proprement dite, pourrait elle aussi influencer le degré auquel cette démarche s'avérera fructueuse.

Le rôle changeant des femmes, les changements dans l'engagement envers le travail et la carrière, les remises en question des croyances relatives aux fins de l'éducation et les changements technologiques susceptibles d'influencer le développement de la carrière chez l'adolescent (Young, 1983) font tous partie des nombreux facteurs culturels qui constituent le contexte culturel global. Ce sont là quelques exemples des facteurs qui peuvent aussi avoir un impact significatif sur plusieurs facettes de l'insertion socioprofessionnelle du jeune.

L'endroit où grandit le jeune sur le plan géographique peut également avoir un effet sur son insertion socioprofessionnelle. Hotchkiss et Borow (1984, 1990) soulignent que les expériences sociales plus limitées et un degré comparativement moins élevé de mobilité géographique ont pour conséquence que les jeunes qui grandissent dans un milieu rural ont une vision plus étroite de la structure professionnelle au pays ainsi que des niveaux moins élevés d'aspiration en comparaison avec des jeunes qui ont grandi en milieu urbain.

Enfin, les facteurs démographiques, tels le taux de natalité et la proportion de plus en plus élevée de femmes sur le marché du travail, ont des conséquences directes sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes (Langlois, 1985). D'autres facteurs démographiques, tels l'émigration, l'immigration et la plus longue espérance de vie auraient aussi des implications significatives pour l'insertion socioprofessionnelle du jeune.

Lorsqu'ils sont considérés comme un ensemble, ces facteurs économiques, politiques, culturels, géographiques et démographiques constituent un regroupement complexe de facteurs contextuels ou environnementaux pouvant affecter de multiples façons l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Super (1980, 1988) discute de facteurs de ce genre en tant que déterminants situationnels lointains du rôle du travailleur ou de la travailleuse. Ces mêmes déterminants situationnels pourraient aussi influencer le degré de succès que le jeune obtiendra dans sa tentative de s'insérer socialement et professionnellement.

## **LA DIMENSION SOCIOPSYCHOLOGIQUE**

Les facteurs qui forment le lien entre le contexte socio-économico-politique plus large représenté par la dimension sociologique du modèle d'une part, et l'individu représenté par la dimension psychoprofessionnelle du modèle d'autre part, font partie de la dimension sociopsychologique du modèle. Cette dimension sociopsychologique comprend tous les microsystèmes pouvant influencer directement ou indirectement l'insertion socioprofessionnelle du jeune. Il s'agit du milieu familial, du milieu formé des pairs ainsi que des amis et amies, du milieu scolaire, du milieu du travail ainsi que des médias.

L'importance du milieu familial comme agent de socialisation est bien reconnue (Bronfenbrenner, 1977; Guichard, 1993; Hotchkiss et Borow, 1984, 1990). Les vécus professionnels des membres de la famille influencent, entre autres, les perceptions du travail et du marché du travail des enfants. Ce vécu familial peut être cumulatif. Le fait que des générations successives vivent dans des conditions difficiles en ce qui concerne l'insertion sur le marché du travail et qu'elles ont développé des stratégies de survie pour composer avec celles-ci constituerait un exemple concret de ceci. Les parents sont des modèles qui influencent les aspirations professionnelles de leurs enfants. De plus, le niveau d'éducation et le niveau professionnel atteints par les parents sont souvent en relation avec les aspirations professionnelles de leurs enfants (Hotchkiss et Borow, 1984, 1990).

Le réseau des amis et amies ainsi que celui des pairs influencent aussi les aspirations éducationnelles et professionnelles des jeunes. De plus, les amis et amies de même que les pairs sont souvent les premiers à être consultés lors de la prise de décisions importantes (Bronfenbrenner, 1977). Il est probable que les jeunes auront davantage tendance à consulter leurs amis ou amies quand la qualité de la communication avec les parents n'est pas très bonne. Enfin, la situation sociale des meilleurs amis ou amies a souvent un effet sur le jeune (Sullivan, 1989).

La qualité des expériences vécues dans le milieu scolaire par les jeunes a une grande importance à plusieurs niveaux (Bronfenbrenner, 1977; Guichard, 1993). Les expériences de réussite dans l'acquisition des connaissances et des habiletés qui sont enseignées à l'école favorisent le développement d'attitudes positives envers les études et envers soi-même, ainsi que le développement d'aspirations professionnelles qui exigent des périodes de formation prolongées. À l'inverse, les jeunes qui font l'expérience d'échecs répétés dans les tâches scolaires acquièrent des attitudes négatives envers l'école, les études et eux-mêmes. C'est aussi à l'école qu'ils sont en interaction continue avec des travailleuses et travailleurs représentés par le

personnel enseignant, le personnel de soutien et le personnel de la direction. La qualité des relations que les jeunes établissent avec ces travailleuses et travailleurs pourrait avoir une influence déterminante sur la façon dont ces derniers seront perçus en tant que modèles positifs à imiter. La qualité du travail effectué par ces travailleuses et travailleurs auprès des jeunes pourrait déterminer en partie le degré auquel les valeurs et attitudes qu'ils véhiculent au sujet du travail seront adoptées par les jeunes.

Les expériences vécues dans le milieu du travail permettent aux jeunes d'observer des travailleurs et travailleuses et de vérifier la justesse de leurs perceptions et croyances relatives à certains milieux de travail et aux travailleurs et travailleuses qui y oeuvrent (Chen et Regan, 1985; Super, 1980; Young, 1983). De plus, leurs expériences de travail, lorsqu'elles sont positives, leur permettent de développer des sentiments positifs d'efficacité propre (Bandura, 1986). Par contre, elles peuvent mener à l'impotence apprise et à la dévalorisation de soi lorsqu'elles sont négatives (Vangelisti, 1988).

La programmation offerte par les médias présente aux jeunes des images de travailleuses et de travailleurs auxquels ils peuvent s'identifier à divers degrés (Vangelisti, 1988). Vu la prédilection d'une proportion importante de jeunes pour les émissions télévisées, on peut avancer l'hypothèse que celles-ci influencent les jeunes plus que les journaux, les magazines ou la radio. Il est important de s'interroger sur la qualité des images des travailleurs et des travailleuses qui est véhiculée dans leurs programmes préférés. Par exemple, Roberts et Bachen (1981) rapportent que les recherches tendent à démontrer que les enfants qui regardent beaucoup la télévision ont des stéréotypes traditionnels des rôles sexuels. On peut supposer que les programmes préférés des jeunes contribuent peu à l'acquisition des connaissances, attitudes, habiletés et comportements qui leur seraient utiles dans leur éventuelle tentative d'insertion socioprofessionnelle.

Pour résumer, les activités économiques, politiques et culturelles fournissent aux jeunes une multiplicité d'expériences et de modèles par l'entremise desquels ils prennent contact avec les valeurs et les comportements d'une grande variété de travailleurs et travailleuses. De plus, les facteurs géographiques et démographiques représentent des éléments qui peuvent faciliter ou nuire directement ou indirectement à l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Les jeunes entrent en contact avec des travailleurs et travailleuses, des expériences de travail ainsi que des images du travail et des travailleurs et travailleuses dans ces microsystemes que sont la famille, l'école, les amis et amies de même que les pairs, le milieu du travail même et les médias. Cet ensemble de contacts constitue le réseau individuel de contacts avec le travail.



C'est dans ces microsystèmes et dans leurs interactions (ou mésosystèmes, selon Bronfenbrenner, 1977) que l'enfant, puis l'adolescent et enfin le jeune adulte vit ces expériences qui favorisent le développement de son identité personnelle et de son identité professionnelle ainsi que l'apprentissage des connaissances, attitudes, habiletés et comportements qui le préparent spécifiquement à sa future démarche d'insertion socioprofessionnelle. La prochaine section présente les composantes de la dimension psychoprofessionnelle.

## **LA DIMENSION PSYCHOPROFESSIONNELLE**

Sur le plan psychoprofessionnel, plusieurs éléments peuvent aussi intervenir pour faciliter ou entraver la démarche d'insertion socioprofessionnelle. Dans ce modèle, les éléments retenus comme les plus pertinents sont au nombre de quatre : l'identité personnelle, l'identité professionnelle, la préparation à l'insertion socioprofessionnelle et la démarche d'insertion socioprofessionnelle proprement dite.

Deux de ces éléments, soit l'identité personnelle et l'identité professionnelle, sont au coeur du développement personnel et du développement professionnel, et ils sont également, à l'instar de ces deux aspects généraux du développement de la personne, interdépendants. Le caractère interdépendant du développement personnel et du développement professionnel a déjà été amplement mis en évidence (Bujold, 1989; Munley, 1977; Super, 1953, 1984, 1990; Super, Starishevsky, Matlin et Jordaan, 1963; Tiedeman et O'Hara, 1963; Zaccaria, 1965). Il en est de même pour l'identité personnelle et l'identité professionnelle (Conger, 1973; Erikson, 1972, 1980; Friend, 1973; Knepfelpamp et Slepitzka, 1976; Lavoie, 1976; Ouellette, 1984; Pelletier et Bujold, 1984; Pelletier, Noiseux et Bujold, 1974; Shachter, 1966; Tiedeman et O'Hara, 1963; White, 1966).

Un relevé des écrits relatifs aux difficultés d'identité personnelle et d'identité professionnelle propres aux jeunes ainsi qu'un bilan des interventions visant à développer ces deux aspects de la personnalité chez les jeunes donnent à penser que l'acquisition d'une identité personnelle et d'une identité professionnelle positives les instrumenterait mieux, sur les plans personnel et professionnel, et faciliterait ainsi leur insertion socioprofessionnelle (Ouellette et coll., 1990; Ouellette et Doucet, 1991a).

Il semble alors tout à fait approprié de tenir compte de l'identité personnelle et de l'identité professionnelle dans l'élaboration d'un modèle de l'insertion socioprofessionnelle. Les diverses

composantes de l'identité personnelle et de l'identité professionnelle seront étudiées en fonction de leur contribution à la démarche d'insertion socioprofessionnelle des jeunes.

## **Les composantes de l'identité personnelle**

Sur le plan de l'identité personnelle, la conception du développement psychosocial d'Erikson (1966, 1972, 1980), par le biais de ses composantes évolutives, semble bien désignée pour situer le niveau du développement de l'identité en rapport avec l'insertion socioprofessionnelle. Les six premières étapes (confiance, autonomie, initiative, industrie, identité et intimité) de la conception du développement psychosocial d'Erikson correspondent aux six composantes de l'identité personnelle qui devraient refléter à peu près l'évolution du développement des jeunes.

Les composantes de la conception d'Erikson ont d'ailleurs été reconnues comme un cadre de référence utile pour comprendre le développement psychologique (Hamachek, 1985, 1988, 1990). L'intégration réussie de chacune de ces composantes serait assujettie à des conditions psychologiques favorables et contribuerait à l'acquisition d'une identité personnelle positive, alors que la difficulté d'intégration de ces composantes serait reliée à un environnement psychologique appauvri et conduirait à une confusion d'identité (Hamachek, 1985).

Le parallèle dressé entre les composantes d'Erikson et le développement professionnel (Munley, 1977; Tiedeman et O'Hara, 1963) pourrait suggérer que le degré et la qualité de l'insertion socioprofessionnelle sont associés à une intégration réussie des composantes de l'identité personnelle.

Lorsque les composantes de l'identité personnelle sont examinées individuellement, leur intégration, allant de plus réussie à moins réussie, aurait, à des degrés divers, un effet sur l'insertion socioprofessionnelle du jeune. En effet, plus le jeune aura développé, au sens d'Erikson, un sentiment de confiance envers lui-même et les autres, plus il devrait avoir la certitude intérieure qu'il peut s'ouvrir à son entourage, qu'il reconnaît sa valeur personnelle et celle des autres. L'intégration de ce sentiment de confiance devrait contribuer à une meilleure insertion socioprofessionnelle. Par ailleurs, moins le jeune aura développé ce sentiment de confiance, plus il serait hésitant, peu sûr de lui-même et peu enclin à se fier à son entourage, ce qui pourrait mettre en péril son insertion socioprofessionnelle.

Une intégration plutôt réussie d'un sentiment de l'autonomie, qui est susceptible de procurer au jeune une assurance personnelle, une indépendance et un contrôle équilibré dans sa capacité de

faire des choix et de diriger son avenir, pourrait avoir pour effet de faciliter son insertion socio-professionnelle. Par contre, moins il fera preuve d'autonomie, plus il douterait de lui-même et plus il serait dépendant de son entourage, influençable et inhibé; ce qui pourrait avoir pour effet de nuire à son insertion socioprofessionnelle.

Plus le jeune aura développé un sentiment de l'initiative, plus il aurait le goût d'avoir des ambitions, de réaliser des projets, d'essayer des rôles, d'accepter des défis et de se préparer pour des tâches ultérieures d'adulte. Ces diverses manifestations pourraient éventuellement faciliter son insertion socioprofessionnelle. Par ailleurs, moins il aura ce sentiment de l'initiative, plus il aurait tendance à être inactif, peu entreprenant et craintif face à de nouveaux défis.

L'insertion socioprofessionnelle du jeune pourrait aussi être facilitée par l'intégration d'un sentiment de l'industrie, lequel devrait lui donner le goût d'accomplir des tâches et de les réussir, le goût du travail, le désir d'apprendre et de maîtriser ses apprentissages, le sens des responsabilités et, enfin, un sentiment de compétence. Par ailleurs, plus ce sentiment de l'industrie sera absent, plus le jeune serait susceptible d'éprouver des sentiments d'inutilité et de futilité ainsi qu'un manque d'intérêt pour le travail et les choses nouvelles, et plus la probabilité de réussite de son insertion socioprofessionnelle serait compromise.

L'intégration d'un sentiment d'identité devrait normalement engendrer, chez le jeune, un sens de direction personnelle, une saine affirmation de soi, une acceptation de soi, une image positive de soi et des capacités de prise de décisions éclairées. Chacune de ces caractéristiques devrait contribuer, à des degrés divers, à une plus grande réussite de l'insertion socioprofessionnelle du jeune. Par contre, moins le jeune sera en mesure d'atteindre un sentiment d'identité, plus il serait aux prises avec une image négative de lui-même, un sens de direction confus, un bas niveau d'acceptation de soi, peu d'habiletés pour la prise de décisions et peu de confiance dans ses ressources personnelles.

L'intégration positive d'un sentiment d'intimité permettrait au jeune d'établir des rapprochements psychologiques avec les autres, de développer des amitiés authentiques, d'accéder à des relations significatives stables et de nourrir des relations positives avec les autres. Ainsi, plus le jeune parviendra à l'intégration réussie d'un sentiment d'intimité, mieux il serait préparé pour réussir son insertion socioprofessionnelle, laquelle est habituellement reliée à la capacité d'entretenir des relations constructives avec les autres. Par ailleurs, un sentiment d'intimité moins développé pourrait laisser le jeune avec un sentiment de solitude, des relations interpersonnelles

stéréotypées et des relations intimes plus ou moins significatives, ce qui aurait probablement pour effet de diminuer ses chances d'insertion socioprofessionnelle.

En somme, l'intégration plus réussie ou moins réussie de chacune des composantes de l'identité personnelle suggère que cette intégration pourrait avoir, pour le mieux ou pour le pire, des effets sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Voyons maintenant comment les composantes de l'identité professionnelle seraient en mesure d'intervenir sur l'insertion socioprofessionnelle.

### **Les composantes de l'identité professionnelle**

Du côté de l'identité professionnelle, le schème du développement professionnel de Havighurst (1964) fait référence à trois stades (identification à un travailleur ou à une travailleuse, acquisition des habitudes fondamentales de l'industrie, acquisition d'une identité comme travailleur ou travailleuse dans la structure professionnelle) qui préparent la voie à la réalisation d'une identité professionnelle, lesquels stades devraient correspondre à l'évolution professionnelle des jeunes. Le quatrième stade (devenir une personne productive), qui est assujéti à l'intégration réussie des trois premiers, est considéré du fait qu'il peut servir de tremplin à l'évolution professionnelle de la personne.

Les stades de ce schème, auquel Bujold (1989) accorde un caractère à la fois psychologique et social, sont considérés, dans le présent modèle, comme les composantes de l'identité professionnelle, et leur intégration, selon qu'elle soit mieux réussie ou moins bien réussie, pourrait avoir des conséquences plutôt positives ou plutôt négatives sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes.

En effet, si le jeune a pu s'identifier à un travailleur ou une travailleuse dans son enfance, qu'il s'agisse de son père, sa mère ou toute autre personne significative, il y a des chances qu'il ait été en mesure de développer, comme l'indique Havighurst (1964), le concept du travail en tant que partie essentielle du moi idéal, ce qui pourrait avoir des effets positifs sur son insertion socioprofessionnelle à venir. Cependant, moins le jeune aura eu de modèles de travailleuses ou de travailleurs auxquels il aurait pu s'identifier, ou encore, plus il aura eu de pauvres modèles, plus il serait probable qu'il n'ait pas développé de concept idéal de travailleur ou de travailleuse, ce qui pourrait éventuellement rendre plus difficile la réussite de son insertion socioprofessionnelle.

L'acquisition des habitudes fondamentales de l'industrie peut laisser le jeune avec le sens de l'organisation du travail, la capacité de canaliser ses énergies en fonction de la réalisation d'un travail et l'habitude de faire passer le travail avant le jeu dans les situations appropriées. Par ailleurs, le jeune qui aurait plus ou moins acquis ces habitudes fondamentales de travail s'exposerait à des difficultés d'insertion socioprofessionnelle, parce qu'il n'aurait pas appris à situer le travail dans sa vie.

Si le jeune parvient à acquérir une identité comme travailleur ou travailleuse dans la structure professionnelle, il devrait mieux réussir son insertion socioprofessionnelle du fait que l'acquisition de cette identité est sensée lui permettre de choisir un domaine professionnel, de s'y préparer et de faire l'expérience du travail comme fondement de ce choix et de son assurance d'une indépendance économique. Par ailleurs, plus l'absence de ces éléments se fera sentir, plus le jeune serait laissé sans direction et préparation professionnelles et sans expérience de travail valable.

Finalement, le fait de se préparer à devenir une personne productive serait associé à la maîtrise des habiletés inhérentes à une profession ainsi qu'à l'avancement dans cette profession. À l'inverse, moins le jeune aura développé ce souci pour la compétence professionnelle et moins il aura le goût de se donner des objectifs d'avancement dans sa carrière, plus il compromettrait ses chances d'insertion socioprofessionnelle.

En résumé, l'intégration plus réussie de chacune des composantes de l'identité professionnelle pourrait avoir pour effet d'augmenter les chances d'insertion socioprofessionnelle du jeune, alors que l'intégration moins réussie de chacune de ces composantes serait susceptible de mettre en péril son insertion socioprofessionnelle.

### **La préparation à l'insertion socioprofessionnelle**

L'apprentissage de connaissances, d'attitudes, d'habiletés et de comportements dans le but explicite de les appliquer à court ou à moyen terme à une démarche concrète d'insertion socioprofessionnelle constitue souvent le principal objectif de plusieurs programmes destinés aux jeunes. Considérés dans leur ensemble, ces apprentissages constituent un troisième élément de la dimension psychoprofessionnelle du modèle.

Les programmes visant à fournir une expérience de travail, les programmes d'éducation à la carrière, les programmes visant l'acquisition des habiletés de base et professionnelles, les pro-

grammes visant la création d'emploi, de même que la grande variété de programmes portant sur la préparation à l'entrevue d'emploi, la préparation d'un curriculum vitae et la recherche d'un emploi sont autant de types de programmes développés dans le but de favoriser ces apprentissages.

Limoges (1991), dans sa taxonomie des éléments de l'insertion professionnelle, estime que la personne qui veut réussir son insertion professionnelle doit avoir une bonne connaissance des métiers et des professions et une perception juste de la situation du marché du travail, une bonne compréhension d'elle-même et de la mise en marché de soi ainsi que de l'impact sur soi de la conjoncture économique, une connaissance des employeurs et des employeurs potentiels de même qu'une perception juste des lieux de recherche d'emploi et du lieu où elle fait sa recherche d'emploi, et enfin une connaissance des méthodes d'insertion professionnelle et de la façon de choisir une méthode appropriée dans une situation donnée.

Le modèle propose que les apprentissages faits dans les programmes visant les objectifs énumérés plus haut seront de meilleure qualité lorsqu'ils se grefferont à une identité personnelle positive ainsi qu'à une identité professionnelle positive, ou dans la mesure où les programmes tiendront compte des diverses composantes de ces identités lors des activités destinées à favoriser les apprentissages visés. L'hypothèse générale formulée ici veut que les programmes qui chercheront à favoriser l'insertion socioprofessionnelle des jeunes en tentant de leur faire apprendre des connaissances, attitudes, habiletés et comportements sans tenir compte des degrés de développement de l'identité personnelle et de l'identité professionnelle de ceux-ci, obtiendront rarement les résultats escomptés.

Comme l'illustre la figure 1, ces apprentissages se font dans des contextes sociopsychologiques variés ainsi que dans des milieux où les divers facteurs de la dimension sociologique du modèle influencent eux aussi ce qui s'effectuera au niveau psychoprofessionnel. Enfin, les flèches de la figure 1 veulent illustrer que les apprentissages faits dans ces programmes affecteront la qualité de la démarche d'insertion socioprofessionnelle de la personne d'une part, mais qu'ils contribueront aussi par rétroaction à l'identité personnelle et à l'identité professionnelle acquises par celle-ci d'autre part.

## **La démarche d'insertion socioprofessionnelle**

La démarche d'insertion socioprofessionnelle proprement dite est le quatrième et dernier élément de la dimension psychoprofessionnelle. Cette démarche, dans laquelle la personne s'engage, a pour objectif le parachèvement du processus d'insertion socioprofessionnelle.

La démarche d'insertion socioprofessionnelle, si elle se veut réussie, comporte, en effet, de nombreuses exigences pour la personne. Dans le cas de la jeune personne dont l'identité personnelle et l'identité professionnelle sont positives et qui s'est bien préparée pour cette tentative d'insertion, des résultats négatifs lors de sa démarche pourront l'amener à réévaluer ses apprentissages et possiblement à rechercher d'autres apprentissages susceptibles de lui permettre d'atteindre ses objectifs. Elle conservera, entre autres, son sentiment de confiance, son sens de l'initiative et son sens de l'industrie. Inversement, pour la jeune personne dont l'identité personnelle et l'identité professionnelle comportent des composantes négatives, un échec pourrait avoir de nombreuses conséquences néfastes comme, par exemple, l'affaiblissement du sens de l'initiative, la confirmation d'un sentiment d'infériorité, l'expérience de sentiments d'inutilité et de futilité, la renonciation à la possibilité d'être travailleur ou travailleuse avec sa place dans la structure professionnelle et le développement d'attitudes négatives envers le marché du travail.

Les effets des réussites et des échecs vécus comme conséquence d'une démarche d'insertion se feront sentir sur l'identité personnelle et l'identité professionnelle (voir la figure 1). D'où l'importance de tout mettre en oeuvre pour augmenter la probabilité des réussites et pour préparer le jeune à composer avec les obstacles rencontrés, qu'ils soient personnels ou dus à des facteurs sociopsychologiques ou sociologiques.

## **CONCLUSION**

Il semble à propos, dans un effort pour comprendre la complexité de l'insertion socioprofessionnelle chez les jeunes, de chercher à tenir compte du plus grand nombre possible de facteurs qui peuvent influencer leur insertion socioprofessionnelle. Le modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle constitue une tentative d'identifier et de décrire, toutefois très brièvement, les principaux facteurs qui affectent l'insertion socioprofessionnelle. Ce modèle macroscopique veut permettre une meilleure appréciation du rôle des facteurs sociologiques, sociopsychologiques et psychoprofessionnels qui, dans leurs multiples interactions, contribuent éventuellement au degré de succès rencontré dans une démarche d'insertion socioprofessionnelle.

Dans sa forme actuelle, ce modèle, dont la validité apparente a été partiellement vérifiée et confirmée (Ouellette et Doucet, 1991b; Ouellette et Doucet, 1992), a servi d'encadrement dans l'analyse d'une population de jeunes à risque (Allard, Baudouin et Ouellette, 1993a, 1993b; Allard et Ouellette, 1994) et dans le développement de programmes d'intervention visant à faciliter l'insertion socioprofessionnelle par l'acquisition d'une identité personnelle et d'une identité professionnelle positives (Ouellette, Allard, Belliveau, Doucet, Goguen, Landry et Lord, 1993; Ouellette, Allard, Doucet, Goguen, Landry et Lord, 1993; Ouellette, Allard, Doucet, Goguen et Lord, 1993). Il sert aussi d'outil conceptuel pour les professionnels et professionnelles qui interviennent auprès des jeunes en processus d'insertion (Ouellette, Allard, Doucet, Goguen et Lord, 1993).

Le modèle macroscopique présenté dans ces pages intègre, dans une perspective dynamique et interactionniste, les dimensions sociologique et sociopsychologique de l'environnement et la dimension psychoprofessionnelle de l'individu. Dans son état actuel, le modèle n'est ni final ni complet et nous nous proposons de poursuivre notre réflexion sur celui-ci. Nous estimons qu'un tel modèle pourrait s'avérer utile pour mener des recherches visant à mieux comprendre et prédire l'insertion socioprofessionnelle et pourrait servir de toile de fond lors du développement de programmes d'intervention visant l'insertion socioprofessionnelle de différentes populations.

**Réal Allard** est Directeur du Centre de recherche et de développement en éducation à la Faculté des sciences de l'éducation de l'Université de Moncton au Nouveau-Brunswick. Courriel: [allardr@umoncton.ca](mailto:allardr@umoncton.ca)

**Jean-Guy Ouellette** est Vice-recteur adjoint à l'enseignement à l'Université de Moncton au Nouveau-Brunswick.

## NOTES

<sup>1</sup> Cet article est paru dans *Carrièreologie*, Été 1995. Il a été préparé grâce à des subventions du ministère de l'Enseignement supérieur et du Travail du Nouveau-Brunswick, dans le cadre de l'entente fédérale-provinciale (Canada - Nouveau-Brunswick) de la Stratégie-jeunesse et de la Fondation canadienne d'orientation et de consultation (avec l'appui financier d'Emploi et Immigration Canada).

*This article presents a macroscopic model of the factors that determine young people's socio-occupational integration. The authors explain the soundness of a macroscopic model designed to cover as much as possible of the complexity of socio-occupational integration. The proposed model includes three interlocking aspects: sociological, socio-psychological and psycho-occupational. Each of these aspects contains a number of factors affecting socio-occupational integration. Finally, the possibilities of such a model are discussed in relation to young people in the process of socio-occupational integration.*



## RÉFÉRENCES

- ALLARD, R., BAUDOUIN, R. et OUELLETTE, J.-G. (1993a). *Profil descriptif de la clientèle des centres-accès du Nouveau-Brunswick. Volume I. Rapport d'enquête*. Moncton, NB : Université de Moncton, Faculté des sciences de l'éducation, Centre de recherche et de développement en éducation, Groupe de recherche en orientation professionnelle.
- ALLARD, R., BAUDOUIN, R. et OUELLETTE, J.-G. (1993b). *Profil descriptif de la clientèle des centres-accès du Nouveau-Brunswick. Volume II. Tableaux statistiques*. Moncton, NB : Université de Moncton, Faculté des sciences de l'éducation, Centre de recherche et de développement en éducation, Groupe de recherche en orientation professionnelle.
- ALLARD, R. et OUELLETTE, J.-G. (1990). Vers un modèle macroscopique de l'insertion socio-professionnelle par le biais du développement de l'identité personnelle et professionnelle. In J.-G. Ouellette, R. Allard, R. Baudouin, P. Belliveau, L. H. Doucet, M. Goguen, D. Haché et O. Robichaud. *Insertion socioprofessionnelle des jeunes à risque par l'acquisition d'une identité personnelle et professionnelle positive. Document de notions* (Document présenté à la Fondation canadienne d'orientation et de consultation) (pp. 45-58). Moncton, NB : Université de Moncton, Faculté des sciences de l'éducation, Groupe de recherche en orientation professionnelle.
- ALLARD, R. et OUELLETTE, J.-G. (1994). Profil descriptif d'une clientèle de jeunes à risque. *Éducation et francophonie, XXII(1)*, 17-24.
- BANDURA, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- BRONFENBRENNER, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist, 32*, 513-531.
- BRUNO, A. V. et TYEBJEE, T. T. (1982). The environment for entrepreneurship. In C. A. Kent, D. L. Sexton et K. H. Vesper (éd.), *Encyclopedia of entrepreneurship* (pp. 288-315). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- BUJOLD, C. (1989). *Choix professionnel et développement de carrière : Théories et recherches*. Boucherville, QC : Gaëtan Morin.
- CHEN, M. Y. et REGAN, T. G. (1985). *Work in the changing Canadian society*. Toronto : Butterworths.
- CONGER, J. J. (1973). *Adolescence and youth, psychological development in a changing world*. New York : Harper & Row.
- DE ROSNAY, J. (1975). *Le macroscopie : vers une vision globale*. Paris : Seuil.

- ERIKSON, E. H. (1966). *Enfance et société*. Paris : Delachaux et Niestlé.
- ERIKSON, E. H. (1972). *Adolescence et crise : la quête de l'identité*. Paris : Flammarion.
- ERIKSON, E. H. (1980). *Identity and the life cycle: A reissue*. New York : Norton.
- FOURNIER, G., BUJOLD, C., DROLET, J.-L., MARCOUX, Y., MONETTE, M., RIVERIN-SIMARD, D. et SPAIN, A. (1992). L'insertion socio-professionnelle : transition majeure de l'existence. *Revue Canadienne de Counseling*, 26(4), 270-289.
- FRIEND, J. (1973). *Personal and vocational interplay in identity building: A longitudinal study*. Boston : Branden Press.
- GUICHARD, J. (1993). *L'école et les représentations d'avenir des adolescents*. Paris : PUF.
- HAMACHEK, D. E. (1985). The self's development and ego growth: Conceptual analysis and implications for counselors. *Journal of Counseling and Development*, 64, 136-142.
- HAMACHEK, D. E. (1988). Evaluating self-concept and ego development within Erikson's psychosocial framework: A formulation. *Journal of Counseling and Development*, 66, 354-360.
- HAMACHEK, D. E. (1990). Evaluating self-concept and ego status in Erikson's last three psychosocial stages. *Journal of Counseling and Development*, 68, 677-683.
- HAVIGHURST, R. J. (1964). Youth in exploration and man emergent. In H. Borow (éd.), *Man in a World at Work* (pp. 215-236). Boston : Houghton Mifflin Company.
- HOTCHKISS, L. et BOROW, H. (1984). Sociological perspectives on career choice and attainment. In D. Brown, L. Brooks et collaborateurs (éd.), *Career choice and development* (pp. 137-168). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- HOTCHKISS, L. et BOROW, H. (1990). Sociological perspectives on work and career development. In D. Brown, L. Brooks et collaborateurs (éd.), *Career choice and development* (2e éd.) (pp. 262-307). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- KNEFELKAMP, L. L. et SLEPITZA, R. (1976). A cognitive-developmental model of career development: An adaptation of the Perry scheme. *The Counseling Psychologist*, 6, 53-58.
- LANDRY, R. et ALLARD, R. (1987). Étude du développement bilingue chez les Acadiens des provinces Maritimes. In R. Théberge et J. Lafontant (éd.), *Demain, la francophonie en milieu minoritaire?* (pp. 63-111). Winnipeg, MB : Centre de recherche du Collège de Saint-Boniface.
- LANDRY, R., ALLARD, R., MCMILLAN, B. et ESSIEMBRE, C. (1992). A macroscopic model of the social and psychological determinants of entrepreneurial intent. In N. C. Churchill, S. Birley, W. D. Bygrave, D. F. Muzyka, C. Wahlbin et W. E. Wetzel Jr. (Eds.), *Frontiers of Entrepreneurship Research 1992* (pp. 591-605). Babson Park, MA: Center for Entrepreneurial Studies, Babson College.

- LANDRY, R., ALLARD, R., MCMILLAN, B., ESSIEMBRE, C. et MACDONALD, J. (1990). *L'intention de devenir entrepreneur ou entrepreneure : Une étude des facteurs sociaux et psychologiques déterminants dans l'intention de devenir entrepreneur ou entrepreneure chez les jeunes de la douzième année des provinces atlantiques (Rapport de recherche)*. Moncton, NB : Université de Moncton, Faculté des sciences de l'éducation, Centre de recherche et de développement en éducation.
- LANGLOIS, S. (1985). Les rigidités sociales et l'insertion des jeunes dans la société québécoise. *L'orientation professionnelle*, 21(2), 48-68.
- LAVOIE, J. C. (1976). Ego identity formation in middle adolescence. *Journal of Youth and Adolescence*, 5, 371-385.
- LIMOGES, J. (1987). Les dimensions de l'insertion professionnelle. In A. Larocque, Y. Bordeleau, R. Boulard, B. Fabi, V. Larouche et A. Rondeau (éd.), *Psychologie du travail et nouveaux milieux de travail* (pp. 172-187). Sillery, QC : Presses de l'Université du Québec.
- LIMOGES, J. (1991). Le trèfle chanceux, support théorique à l'insertion professionnelle. In J. Limoges (éd.), *Réussir son insertion professionnelle* (pp. 15-43). Montréal : Éditions Agence d'Arc.
- LIMOGES, J., LEMAIRE, R. et DODIER, F. (1987). *Trouver son travail*. Montréal : Fides.
- LORD, D. et OUELLETTE, J.-G. (1994). Projet d'insertion socioprofessionnelle auprès de jeunes à risque. *Éducation et francophonie*, XXIX(2), 12-17.
- MASON, G. (1985). Transitions to work: Survey of recent literature. *La transition et l'apprentissage / Transition Learning*, 1, 18-76.
- MUNLEY, P. H. (1977). Erikson's theory of psychosocial development and career development. *Journal of Vocational Behavior*, 10, 261-269.
- OUELLETTE, J.-G. (1984). *Étude des relations entre l'identité personnelle, l'identité professionnelle et l'attitude professionnelle*. Thèse de doctorat inédite, Université Laval, Ste-Foy, Québec.
- OUELLETTE, J.-G., ALLARD, R., BAUDOUIN, R., BELLIVEAU, P., DOUCET, L. H., GOGUEN, M., HACHÉ, D. et ROBICHAUD, O. (1990). *Insertion socioprofessionnelle des jeunes à risque par l'acquisition d'une identité personnelle et professionnelle positive*. Document de notions. (Document présenté à la Fondation canadienne d'orientation et de consultation). Moncton, NB : Université de Moncton, Faculté des sciences de l'éducation, Groupe de recherche en orientation professionnelle.

- OUELLETTE, J.-G., ALLARD, R., BELLIVEAU, P., DOUCET, L. H., GOGUEN, M., LANDRY, R.-M. et LORD, D. (1993). *Programme de développement de l'identité personnelle et professionnelle. Volume I - Identité personnelle*. Moncton, NB : Université de Moncton, Faculté des sciences de l'éducation, Groupe de recherche en orientation professionnelle.
- OUELLETTE, J.-G., ALLARD, R., DOUCET, L. H., GOGUEN, M., LANDRY, R.-M. et LORD, D. (1993). *Programme de développement de l'identité personnelle et professionnelle. Volume II - Identité professionnelle*. Moncton, NB : Université de Moncton, Faculté des sciences de l'éducation, Groupe de recherche en orientation professionnelle.
- OUELLETTE, J.-G., ALLARD, R., DOUCET, L. H., GOGUEN, M. et LORD, D. (1993). *Programme de développement de l'identité personnelle et professionnelle. Info-guide*. Moncton, NB : Université de Moncton, Faculté des sciences de l'éducation, Groupe de recherche en orientation professionnelle.
- OUELLETTE, J.-G. et DOUCET, L. H. (1991a). Intégration des jeunes à risque au marché du travail par l'acquisition d'une identité personnelle et professionnelle positive. In M. Monette, S. Rapagna et W. Talley (éd.), *Actes du XIV<sup>ème</sup> Congrès mondial de l'Association internationale d'orientation scolaire et professionnelle* tenu à Montréal du 13 au 17 août 1990, 89-110.
- OUELLETTE, J.-G. et DOUCET, L. H. (1991b). Élaboration et vérification d'un modèle macroscopique de l'insertion socio-professionnelle par l'acquisition d'une identité personnelle et professionnelle positive chez les jeunes à risque. In P. Dupont (éd.), *Éducation et travail* (pp. 95-119). Sherbrooke, QC : Université de Sherbrooke, Centre de recherche sur l'éducation au travail.
- OUELLETTE, J.-G. et DOUCET, L. H. (1992). *Résultats des entrevues de groupe menées auprès d'intervenantes et intervenants, d'institutrices et instituteurs ainsi que d'employeuses et employeurs faisant état des caractéristiques des jeunes à risque*. Moncton, NB : Université de Moncton, Faculté des sciences de l'éducation, Centre de recherche et de développement en éducation, Groupe de recherche en orientation professionnelle.
- PELLETIER, D. et BUJOLD, C. (1984). La séquence vocationnelle : exploration - cristallisation - spécification - réalisation. In D. Pelletier, R. Bujold et collaborateurs (éd.), *Pour une approche éducative en orientation* (pp. 58-75). Montréal : Gaëtan Morin.
- PELLETIER, D., NOISEUX, G. et BUJOLD, C. (1974). *Développement vocationnel et croissance personnelle : Approche opératoire*. Montréal : McGraw-Hill.
- ROBERTS, D. F. et BACHEN, C. M. (1981). Mass communication effects. *Annual Review of Psychology*, 32, 307-356.

- SHACHTER, B. (1966). *Identity crisis and occupational processes: An intensive exploration study of emotionally disturbed male adolescents*. Thèse de doctorat inédite, Columbia University, New York.
- SHIFRON, R., DYE, A. et SHIFRON, G. (1983). Implications for counseling the unemployed in a recessionary economy. *Personnel and Guidance Journal*, 61, 527-529.
- SULLIVAN, T. S. (1989). *The process of graduating and dropping out*. Document présenté à la Nova Scotia Teacher's Union, Halifax, Nova Scotia.
- SUPER, D. E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*, 8, 185-190.
- SUPER, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- SUPER, D. E. (1984). Career and life development. In D. Brown, L. Brooks et collaborateurs (éd.), *Career choice and development* (pp. 192-234). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- SUPER, D. E. (1988). Travail et loisir dans une économie en flux. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 17(1), 23-32.
- SUPER, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks et collaborateurs (éd.), *Career choice and development* (2e éd.) (pp. 197-261). San Francisco, CA : Jossey-Bass.
- SUPER, D. E., STARISHEVSKY, R., MATLIN, N. et JORDAAN, J. P. (1963). *Career development: Self-concept theory*. New York : College Entrance Examination Board.
- TIEDEMAN, D. V. et O'HARA, R. P. (1963). *Career development: Choice and adjustment*. New York : College Entrance Examination Board.
- VANGELISTI, A. L. (1988). Adolescent socialization into the workplace: A synthesis and critique of current literature. *Youth and Society*, 19, 460-484.
- WHITE, R. W. (1966). *Lives in progress: A study of the natural growth of personality* (2nd ed.). Toronto : Holt, Rinehart and Winston.
- YOUNG, R. A. (1983). Career development of adolescents: An ecological perspective. *Journal of Youth and Adolescence*, 12, 401-417.
- ZACCARIA, J. S. (1965). Developmental tasks: Implications for the goals of guidance. *Personnel and Guidance Journal*, 44, 372-275.