

L'ORIENTATION VERS UNE CARRIERE CHOISIE AU 3^E AGE

*Francine d'ORTUN,
professeur titulaire et responsable du DESS
en andragogie de l'université du Québec en Outaouais,
chercheur au centre de recherche et d'intervention sur l'éducation et la vie au travail (Crievat)*

INTRODUCTION

■ La psychologie des intérêts de l'adulte est-elle un domaine de recherche à revisiter à la lumière des facteurs émergents qui affectent la perception du travail dans nos sociétés, tels l'espérance de vie qui s'allonge et le déficit démographique ? Sans prétendre répondre à ces questions ce texte vise à stimuler la réflexion sur la prise en compte des intérêts des travailleurs du 3^e âge de plus en plus nombreux à travailler malgré leur avancée en âge. La conjoncture favorable au maintien en emploi des travailleurs âgés encourage l'exploration des intérêts professionnels des gens âgés. Peu d'écrits s'intéressent aux facteurs en jeu dans la carrière des travailleurs du 3^e âge (M. Bettache, 2007). Nous vivons de plus en plus vieux et en meilleure santé et le Québec manque de travailleurs. L'orientation, comme pratique, semble toute désignée pour accompagner l'adulte vieillissant vers la découverte de choix de vie globalement plus satisfaisants. Le travail n'est certes pas le seul lieu d'exploitation des intérêts pas plus que les inventaires d'intérêts ne sont le seul moyen de connaître ses intérêts. Quoiqu'il en soit, un adulte qui vit mieux ses intérêts est plus en mesure de participer à la vie active et à la société, d'où la pertinence de susciter l'émergence des intérêts tout au long de la vie.

LA POPULATION DU QUEBEC BLANCHIT

On vit plus longtemps et en meilleure santé. Le vieillissement de la population du Québec est une tendance avec laquelle il faut composer. Plusieurs facteurs contribuent à cet état de choses, dont le faible taux de fécondité et l'accroissement de l'espérance de vie (cent-neuf ans selon le Bureau de la statistique du Québec). Cette situation a déjà des répercussions sur la demande de services offerts par les secteurs public et privé, dont la santé et l'éducation (H. Gauthier, 2007). Actuellement, avec 1 867 000 jeunes de moins de vingt ans et 781 000 personnes de soixante-cinq ans et plus, on compte 2,4 fois plus de jeunes que de vieux au Québec. Or, dans moins de quarante ans, quelques 1 620 000 jeunes québécois côtoieront 2 330 000 québécois

âgés, soit à peine sept jeunes pour dix âgés. Dans ce contexte, les besoins éducatifs se diversifient et accentuent la demande de ludoéducation et de formation continue des adultes.

Nous vivons de plus en plus longtemps et en meilleure santé. Alors que l'espérance de vie des Canadiens était de soixante-huit ans dans les années 60, désormais elle dépasse quatre-vingts ans (G. Hallé, A. Jolivet, 2007). Par ailleurs, l'impact du vieillissement sur le corps et le cerveau est surestimé. En effet, l'avancée en âge n'implique pas nécessairement le déclin de l'efficacité personnelle (A. Bandura, 2003). Quoique l'âge de la retraite soit établie à soixante-cinq ans dans la plupart des pays industrialisés, les provinces canadiennes abolissent l'une après l'autre la retraite obligatoire à soixante-cinq ans. Le Québec est la première d'entre elles à avoir mis fin à cette obligation en 1983 (G. Hallé, A. Jolivet, 2007). Nous ne sommes toutefois pas égaux devant la vieillesse; il ne s'agit pas de repousser l'âge de la retraite à quatre-vingts ans pour tous ou de garder les travailleurs à l'usine plus longtemps (M. Bettache, 2007). A ces égards, en avril 2008, le Québec a déposé un projet de loi en vue de bonifier la rente des travailleurs qui se prévalent d'une retraite progressive de manière à ce qu'ils bénéficient de mesures fiscales favorables au cumul d'une pension et d'un salaire.

LE QUÉBEC ANNONCE DES PÉNURIES DE MAIN-D'ŒUVRE

Outre le vieillissement de la population du Québec, des pénuries de main-d'œuvre sont annoncées, ce qui inquiète les économistes qui ne savent que trop bien qu'une main-d'œuvre instruite et qualifiée attire les investisseurs étrangers. L'investissement étranger, conjugué à la formation, crée un cercle vertueux de développement qui aide un pays à utiliser ses ressources pour des processus plus perfectionnés, accroissant sa compétitivité et encourageant la restructuration de la production et des emplois, au fur et à mesure que la technologie et la demande évoluent. Le vieillissement de la population a déjà des impacts sensibles sur le marché québécois de l'emploi. En effet, il y a eu 340 000 départs à la retraite en 2005 au Québec. C'est beaucoup pour cette province dont la population est en deçà de 8 millions. Déjà en 2003, le Conference Board du Canada s'inquiétait de ne pas voir combler les quelques 177 000 nouveaux emplois créés pour la seule région de Montréal : la métropole du Québec. Notons qu'actuellement, à elles seules, les carrières techniques et scientifiques représentent 14 % du marché ; proportion qui ne cesse cependant de croître. Avec ces pénuries annoncées, combinées au vieillissement de la population, les établissements de formation et les entreprises manqueront d'effectifs, et pas seulement au Québec. En effet, le recul et le vieillissement rapide de la population européenne ont déjà des conséquences considérables sur l'offre future de main-d'œuvre dont la tendance à mieux utiliser les compétences et les savoirs acquis sur le marché du travail par les travailleurs d'expérience, la présence d'efforts convergents pour encourager le travail après soixante-cinq ans et l'offre de formation professionnelle et d'apprentissage tout au long de la vie pour répondre à une expansion considérable des besoins (CEDEFOP, 2008).

La baisse de la population exerce une pression favorable au travail des travailleurs âgés. Le regard que nous posons collectivement sur les personnes vieillissantes serait à transformer. En effet, il se dégage d'études récentes que la principale raison ayant poussée les personnes âgées de cinquante-cinq ans et plus à quitter leur dernier emploi est de l'avoir perdu (H. Gauthier, 2007). Cette raison involontaire surpasse la maladie.

LE SPECTRE DES INTERETS AU 3^E AGE

Le mot intérêt, comme beaucoup de mots issus du latin, a une pluralité de sens qui rend difficile son interprétation. En effet, son étymologie ainsi que sa composition (préverbe et verbe être) et ses formes (verbale, pronominale, impersonnelle et substantivée), que A.E. Botteman (2005) passe en revue permettent de relever qu'il signifie d'abord dommage ou préjudice, (dans un contexte juridique), puis avantage (dans un contexte financier), et qu'il reçoit enfin une dimension cognitive et affective (dans un contexte psychologique), qui a insisté sur son sens littéral d'implication, d'investissement. C'est ce dernier sens qui nous intéresse. Or, que savons-nous des intérêts des personnes vieillissantes? F. d'Ortun (2002) résume l'allocution du professeur D. Super à l'Université de Sherbrooke à l'occasion de la collation des grades en 89. Ce dernier insistait sur le fait que c'est véritablement à partir des années 70 que Super et des collaborateurs ont débuté la construction de tests de développement vocationnel aux Etats-Unis et à appuyer des travaux parallèles en Suisse, en Autriche, au Portugal, au Japon et au Canada, avec, entre autres, la Québécoise P. Dupont de l'Université de Sherbrooke. Super, dont la typologie des étapes de la carrière fait encore école (C. Bujold, M. Gingras, 2000), était alors convaincu qu'il fallait créer une base de connaissance, une base scientifique, qui manquait. *"Nous avions, bien sûr, des recherches américaines, canadiennes, anglaises et françaises qui nous disaient beaucoup au sujet des professions: je pourrais citer celles dirigées par Paterson aux Etats-Unis, par Morton au Canada, par Rogers en Grande-Bretagne et par Piéron en France, mais les carrières, le déroulement de la vie dans le monde du travail et dans le monde de la famille, dans le monde communal et dans le monde qui l'entoure et qui l'influence, avaient à peine été étudiés"*, écrit D. Super (1990, p. 132). La situation n'aurait guère évolué depuis.

Pour A.E. Botteman (2005), si nous ne parlons plus de la notion d'intérêt, nous parlons toujours des intérêts professionnels. Pour A.E. Botteman, il y a chez l'individu une énergie, un désir de faire, d'entreprendre et d'être que l'on peut nommer intérêt et *"aucune activité n'échappe à l'emprise de l'intérêt; ou bien nous choisissons une activité qui nous intéresse ou bien nous nous intéressons à ce que nous faisons"*. La retraite ne serait-elle pas l'occasion de construire un pont vers la découverte d'autres intérêts? Cet article vise à susciter la réflexion des chercheurs et des praticiens en faveur de la prise en compte des intérêts intrinsèques afin d'éviter que des adultes décidés à demeurer actifs sur le marché du travail au-delà du 3^e âge, ne sombrent dans la corvée. A cet égard, quels services d'orientation professionnelle ou

d'accompagnement offrons-nous aux travailleurs vieillissants ? En nous intéressant aux recherches sur les intérêts professionnels nous sommes portés à répondre aux mêmes questions que se posait déjà E.K. Strong dans les années 20 à savoir leur essence, leur rôle, leur diversité et leur apparition, pouvant conditionner ainsi le choix professionnel.

Malgré la présence d'une trentaine d'inventaires d'intérêts dans les catalogues des éditeurs de tests francophones, l'exploration des intérêts des adultes vieillissants ne sont pas encore en chantier. Dans la conjoncture actuelle, l'inventaire des intérêts des travailleurs âgés mériterait une place à l'agenda de recherche, et qui plus est, en raison du rôle éducatif des inventaires d'intérêts (A.E. Botteman, F. d'Ortun, 2005). En effet, les inventaires d'intérêts permettent d'exercer une fonction éducative en favorisant l'exploration du concept de soi professionnel et de mener ou de relancer une réflexion sur soi (S. Laberon, M. Trahan, 2005). Par ailleurs, C. Vanderplas-Holper (1998) note que vers 1900 les conclusions de W. Von Humboldt allaient en ce sens, stipulant que la personne engagée dans un processus de réalisation de soi est celle capable d'élaborer des mécanismes de défense et de répression et qui en même temps, poursuit la réalisation de ses potentialités.

LES STADES DE LA VIE ET LE 3^E AGE

Nous vivons de plus en plus longtemps et en meilleure santé. Or, que savons-nous des stades de la vie adulte au-delà du 3^e âge ? C. Vandenplas-Holper (1998), à travers des études relatives au développement de l'intelligence et de la personnalité à l'âge adulte et pendant la vieillesse, a mis au jour la complexité des facteurs en présence à l'âge adulte et pendant la vieillesse. Elle dresse une synthèse critique de recherches longitudinales menées aux Etats-Unis et en Allemagne s'intéressant aux buts et au sens de la vie, au développement de la personnalité, à l'éducation tout au long de la vie et à moult situations de vie, dont le travail et son aboutissement, la retraite. Plusieurs mesures y sont décrites au regard de la variable âge, dont l'échelle verbale du Wechsler (WAIS), épreuve mieux réussie par les personnes âgées, et l'échelle de la poursuite tenace des buts et celle de l'adaptation flexible aux buts de Brandstädter (J. Brandstädter, D. Wentura, W. Greve, 1993), montrant que la flexibilité augmente en fonction de l'âge alors que la ténacité diminue. Pour la docteure en psychologie, la personne adulte élargit le contrôle qu'elle possède dans divers domaines, le travail ou la gestion de ses propres ressources financières par exemple. Ainsi, la mise à la retraite prive la personne âgée de son rôle de travailleur et du contrôle qu'elle exerçait dans le domaine professionnel. Par ailleurs, tout comme le sont une naissance ou un divorce, la retraite *"peut être considérée comme un événement de vie important, souligné à l'occasion par des rituels de passage telles les cérémonies et les fêtes marquant le départ du retraité"* (R. Houde, 1999, p. 341). Or, que signifient désormais ces rituels dans le contexte où quelques semaines après qu'on ait souligné son départ, le nouveau retraité est réembauché dans des fonctions conseil chez son même employeur, s'est lancé

comme travailleur autonome dans son domaine ou un domaine connexe, ou débute un programme d'études universitaires ?

Au regard du contexte socioéconomique québécois décrit en amont, la notion de vieillesse et les théories des stades mériteraient un rajeunissement, par exemple par l'ajout d'aller-retour entre la phase de retraite et les phases préparatoires, d'établissement ou de maintien en emploi. En effet, la variable âge est fondamentale à l'intérieur des premières théories des stades. Considérés, à cinquante-cinq ans, au stade du déclin à l'intérieur de certaines théories, des adultes n'en deviennent pas moins parents à cet âge ou entament une nouvelle carrière qu'ils poursuivront au-delà de leur 80^e anniversaire.

La tâche de l'accompagnateur consiste à "aider les personnes à devenir plus entièrement ce qu'elles sont déjà, à réaliser, à actualiser plus pleinement leurs potentialités" (Maslow, 1973, In Vanderplas-Holper C., p. 134). Par ailleurs, D. Riverin-Simard (1984) a relevé dans les écrits de G. Egan, M.A. Cowan (1979), C.O. Houle (1977), A.W. Chickering (1981) et la Commission d'étude sur la formation des adultes (1982), qu'une des premières compétences du formateur est de connaître la perspective des étapes de développement et de comprendre les fondements mêmes du processus évolutif de l'adulte s'il veut être en mesure de réaliser le rôle qui lui est dévolu, à savoir celui d'assister l'adulte dans une démarche continue et permanente. Elle soulève également que les recherches et les théories sur la psychologie du développement reliées à toutes les phases de vie sont susceptibles de contribuer grandement à appuyer les concepts et les activités de l'éducation permanente. Ainsi, le conseiller pourrait stimuler l'adulte à reconstituer son vécu vocationnel ou à procéder à une reconstitution biographique de son développement vocationnel, dans l'esprit de la démarche d'accompagnement sur le chemin du travail que proposent D. Clavier, A. Di Domizio, 2007). Pour sa part, D. Riverin-Simard (1984, p. 183) souligne que la valeur pédagogique de l'utilisation de la biographie est largement explicitée et démontrée par G. Pineau (1983) et par P. Dominicé et M. Fallet (1981).

Créé dans les années 50 par R.J. Havighurst, le concept de tâches développementales sera abordé dans ce texte à partir de cet auteur. En effet, le nom de R.J. Havighurst mérite d'être retenu si l'on veut s'approprier les cycles de la vie (R. Houde, 1999), car :

- il est à l'origine de la notion de tâche développementale dès 1972, un concept central en développement adulte selon lequel la personne aurait un ensemble d'apprentissages à faire, d'habiletés et de compétences à acquérir à différentes étapes de son développement ;
- il a proposé une classification du cycle de vie en sept phases, dont trois portent sur la vie adulte ;
- il est l'un des premiers psychologues à avoir décrit comment la classe sociale influence la façon dont les gens réalisent leurs tâches développementales et jouent leurs différents rôles, et ;
- il a montré la nécessité de tenir compte des facteurs de personnalité dans le fait de vieillir bien ou mal.

R.J. Havighurst (1981 ; 1963) propose par ailleurs trois phases spécifiques aux adultes qu'il assortit de tâches développementales. Les trois phases sont : jeune adulte (18-30 ans), mitan de la vie (30-35 ans) et vie adulte avancée (55 ans et plus). En résumé, la phase jeune adulte est difficile et occasionne beaucoup de tension, car souvent le jeune adulte est plutôt seul pour accomplir ces tâches. De plus, le jeune adulte doit faire des choix sur les plans de l'intimité (partenaire de vie) et du travail, choix qui risquent d'avoir des répercussions sur les années qui suivent. Les principales tâches développementales qu'associe R.J. Havighurst à cette phase sont : choisir un partenaire de vie, apprendre à vivre avec un partenaire, fonder une famille, élever des enfants, être responsable d'un foyer, commencer à travailler, être un citoyen responsable et trouver un groupe d'appartenance. Quant à la phase qu'il nomme mitan de la vie, il s'agit d'une période fort chargée durant laquelle les hommes et les femmes se retrouvent au sommet de leur productivité et de leur influence sur la société. Selon R.J. Havighurst la tension liée à cette phase varie beaucoup selon les cultures. Les principales tâches développementales associées à cette phase sont : devenir un citoyen adulte et socialement responsable, établir et maintenir un certain niveau de vie, aider ses enfants maintenant adolescents à devenir des adultes responsables, développer des activités de loisirs adultes, entrer en relation avec son conjoint comme personne, accepter les changements physiologiques du milieu de vie. Finalement, la troisième phase, vie adulte avancée, correspond à l'apparition des limites provenant tantôt d'une réduction des revenus ou d'un changement de domicile, tantôt de la maladie ou de la perte d'un conjoint. Les tâches développementales qui y sont associées supposent une stratégie défensive : s'adapter à une santé physique qui décline, s'adapter à la retraite et à une baisse de revenu, s'adapter à la mort du conjoint, créer des liens explicites avec des gens de son groupe d'âge, faire face à ses obligations civiles et sociales et s'installer physiquement dans une façon de vivre satisfaisante.

Bien que définies dans les années 50, les phases et les tâches développementales de R.J. Havighurst semblent toujours appropriées dans la mesure où sont retirées les références à l'âge. En effet, compte tenu d'une meilleure longévité et d'un contexte démographique favorable au maintien en emploi les travailleurs âgés, les théories des stades continueront à être critiquées en faveur de modèles capables de rendre compte de l'organisation réelle de la vie des adultes, de la place des activités de tous les jours, de la formation et de la carrière en général. Toujours en lien avec les composantes de la vie adulte, la typologie des événements de la vie, de Brim, Ryff (1980, In Houde R., 1999) ajouterait à la compréhension des facteurs en présence dans la vie des travailleurs vieillissants. En effet, comportant quatre sortes d'événements, leur typologie spécifie des tâches ou des changements qui traversent la vie de l'adulte, nonobstant son âge, et invite à recourir aux inventaires d'intérêts professionnels tout au long de la vie. Pour s'en convaincre, examinons ce qu'elle renferme :

- les *événements biologiques*, qui concernent les changements dans la structure corporelle, dans le système endocrinien, dans le système nerveux central, par exemple la

- ménopause (progestérone, œstrogène), l'andropause (testostérone), la maladie ;
- les *événements sociaux*, liés aux rôles sociaux, par exemple le mariage, la naissance d'un enfant, un nouvel emploi ou une promotion, etc. ;
- les *événements liés au monde physique*, tels un incendie, un tremblement de terre, un accident : ces événements sont imprévisibles ;
- les *événements psychologiques*, qui impliquent une expérience intérieure, par exemple une expérience spirituelle ou religieuse de conversion ou autre, une prise de conscience de la finitude du temps, une résolution de s'occuper de sa santé.

Parce que nous avons déjà œuvré dans le domaine de la réadaptation de personnes accidentées et atteintes d'importants déficits anatomo-physiologiques permanents, il nous a été donné d'accompagner des jeunes adultes précipités à l'étape de la retraite bien malgré eux. A l'inverse, qui ne connaît pas une Maude qui part à la découverte du monde qui l'entoure au 3^e ou 4^e âge ? Mais n'en restons pas là. L'examen des différents stades relatés par des auteures dans le domaine du développement (dont vocationnel) de l'adulte, dont R. Houde (1999), C. Vanderplas-Holper (1998) et D. Riverin-Simard (1984), outre insister sur l'importance de se préoccuper du développement personnel et professionnel de l'adulte, n'en soulignent pas moins la présence de critiques à l'endroit des théories des stades. En effet, R. Houde consacre un chapitre à quelques modèles complémentaires à l'appui de son analyse. Pour elle, les théories des stades font l'objet de diverses critiques : une définition linéaire et monolithique est restrictive et inappropriée pour décrire le développement humain (entre autres, Baltes, Reese et Lipsitt, 1980) et il faut penser autrement, concevoir différemment le développement de l'adulte de manière à rendre compte de la diversité des rythmes, des directions, de l'intensité, bref de la plasticité et de l'unicité des vies. Pour illustrer, R. Houde (1999) présente quatre modèles qu'elle a retenus parce qu'ils étudient le développement adulte dans la perspective du cours de la vie (*life-span*) et parce que leur projet plus ou moins avoué est de rendre compte de la complexité et de la richesse des vies dans une société de plus en plus éclatée. De plus, R. Houde résume en quoi Stein et Erzkowitz (1978) critiquent les théories des stades, dont celle de Erikson et celle de Levinson. Elle rapporte également les travaux de Giele (1980) qui notent des constantes dans les modèles avec stades ou phases :

- ils conçoivent la vie adulte comme divisée en phases discrètes auxquelles sont associées des tâches développementales particulières ;
- ils supposent un ordre chronologique dans la séquence de tâches en partie liées à l'âge). Par ailleurs, R. Houde rappelle à notre mémoire la synthèse des théories des stades réalisée par D.B. Wortley et E.S. Amatea (1982), lesquels ont fait appel aux aires de vie pour expliquer la complexité des vies individuelles, et ce, en vue cartographier le développement adulte.

Parce qu'il s'agit d'un modèle du cycle des tâches de croissance fondé sur le processus d'adaptation, le modèle de A. Weick (1983, In Houde R., 1999) a retenu notre attention. A. Weick a par ailleurs produit une critique des théories des stades favorable à la prise en compte des intérêts des adultes vieillissants. En effet, aux

théories des stades qui affirment que la croissance est une séquence, A. Weick répond que la croissance est une question d'adaptation et d'équilibre, à celles qui affirment que la séquence est liée à l'âge, elle répond qu'il existe des tâches de croissance qui fonctionnent de façon concomitante et cyclique, finalement, aux théories des stades qui affirment que les rôles sociaux sont nécessaires, A. Weick répond que les rôles sociaux sont une occasion de développement et qu'il y a des conséquences à séparer les rôles sociaux et le développement. Selon A. Weick *"nous devons commencer par ne présumer de base au sujet de la croissance, à savoir qu'il existe chez tous les êtres humains une inhérente poussée pour croître, une force vitale commune"* (Weick A., 1983, In Houde R., p. 269). Nous pourrions ajouter que cette force vitale est présente même s'il y a avancée en âge.

Outre un contexte socioéconomique favorable au maintien en emploi des travailleurs âgés, il n'en demeure pas moins que puisqu'ils jouissent d'une meilleure longévité et d'une meilleure santé, certains décident de poursuivre leur carrière au-delà du 3^e âge, ou en débute une nouvelle, et que certains retournent même aux études en préparation de leur nouvelle carrière. Pour toutes ces raisons, il nous semble fondamental d'explorer le projet professionnel – même au 3^e âge – en insistant sur la prise en compte des intérêts et sur l'accompagnement des travailleurs âgés pour ce faire. Or, il y aurait peu de stratégies d'intervention visant à faciliter le développement de carrière des travailleurs de plus de trente-cinq ans (M. Gingras, G. Durocher, B. Tétreau, 1995).

LA PRISE EN COMPTE DES INTERETS DES TRAVAILLEURS AGES

En 2005, au Québec, 13 % des travailleurs étaient âgés de cinquante-cinq ans et plus, alors qu'ils représentaient 10 % en 1976. Cette part devrait s'accroître encore avec l'entrée progressive des baby boomers dans le groupe des travailleurs de cinquante-cinq ans et plus (H. Gauthier, 2007). Qu'en est-il de la prise en compte, dans nos sociétés et par les entreprises, des intérêts des travailleurs vieillissants ? Le monde scolaire surtout, s'intéresse aux intérêts des jeunes à qui nous souhaitons d'intégrer avec succès le marché du travail. Or, le fait que les personnes vivent plus longtemps et en santé de même que le déficit démographique changent la donne et des recherches sont nécessaires pour en mesurer l'impact sur toutes les sphères de l'organisation sociale. Tout compte fait, pourquoi serait-il plus nécessaire et important de favoriser, dès l'adolescence, la découverte des intérêts d'un jeune qui travaillera de l'âge de vingt-cinq à cinquante-cinq ans, et moins important de favoriser la découverte des intérêts d'un travailleur qui poursuit sa carrière de l'âge de cinquante-cinq à soixante-quinze ans ?

C. Vanderplas-Holper (1998) souligne qu'au cours de sa vie la personne (et particulièrement la personne âgée) évalue les réalisations auxquelles elle est parvenue à un moment donné, les situe par rapport à son passé et les projette vers l'avenir. Ce faisant, écrit C. Vanderplas-Holper, elle établit un bilan, soit positif, soit négatif. Au regard de notre expérience d'accompagnement d'adultes qui dressent leur bilan, cette

tâche ne se fait pas sans peine puisque les acquis sont de plusieurs natures. En effet, les adultes apprennent constamment des emplois qu'ils occupent, des interactions avec les autres et les choses, et pas seulement au travail ou à l'école. Les acquis et les expériences sont des éléments qui, conjugués au spectre des intérêts, sont susceptibles de favoriser une carrière choisie au 3^e âge. Or, qu'en est-il des services visant l'exploration des intérêts des adultes vieillissants, en santé et motivés à s'investir dans une carrière ? M. Gingras, G. Durocher, B. Tétreau (1995), outre rendre compte des préoccupations de carrière d'adultes en formation, mettent au jour les principales inquiétudes auxquelles les travailleurs sont confrontés dans leur vie de travail, dont les périodes normales de questionnement et de réorganisation. En outre, les questionnements surgissent entre trente-cinq et cinquante-cinq ans. De plus, ces chercheurs constatent qu'il existerait peu de stratégies d'intervention pour faciliter le développement de carrière ou pour cerner leurs besoins dans ce domaine. Si les services sont rares pour les 35-55 ans, on peut avancer, sans grande crainte de se tromper, qu'ils sont rarissimes pour les travailleurs du 3^e âge, exception faite des firmes privées et dispendieuses spécialisées en gestion de carrière.

Dans le contexte où les travailleurs âgés représentent une solution au déficit en main-d'œuvre, n'est-il pas pertinent de faire en sorte que soient pris en compte leurs intérêts professionnels ? Il importe cependant d'insister ici sur le fait que la poursuite d'une carrière au-delà du 3^e âge devrait d'abord être un choix du travailleur lui-même au regard de ses capacités physique et intellectuelle, de ses intérêts professionnels et de ses motivations, qu'il s'agisse du plaisir à travailler, du souhait de conserver sa vitalité ou de se lancer dans une nouvelle carrière (F. d'Ortun, 2005). Il va sans dire que la crise économique a fait des victimes parmi les séniors. La poursuite d'une carrière au 3^e âge n'est pas toujours souhaitée.

Au regard de la conjoncture actuelle et des typologies existantes, des recherches sont nécessaires en vue de mieux comprendre le rapport qu'entretient l'adulte vieillissant avec le travail rémunéré, favoriser la prise en compte des intérêts professionnels au 3^e âge, et accompagner au mieux le travailleur du 3^e âge dans la découverte et l'exploitation de ses intérêts au profit d'une carrière choisie au 3^e âge dont la préparation au travail autonome. A cet égard, des travailleurs âgés qui choisissent cette avenue peuvent être accompagnés dans la réalisation de leur but (Nouveau départ, 2003). Par ailleurs, il se dégage de travaux récents que les probabilités de rester en emploi dix ans plus tard sont plus élevées chez les travailleurs autonomes que chez les salariés (H. Gauthier, 2007). Par exemple, au Québec les travailleurs autonomes de 50-54 ans affichent des probabilités de 61,4 % de rester au travail à 60-64 ans, tandis que, pour les salariés, elles sont de 44,8 %.

De manière à prendre en compte les intérêts des adultes qui avancent en âge, dont ceux qui retournent sur les bancs de l'école en vue d'une carrière choisie à la retraite, outre recourir à leur expertise en orientation, les conseillers doivent connaître ce qu'implique l'avancée en âge pour une personne. En effet, outre les changements physiologiques, les conseillers doivent connaître les dispositifs financiers et législatifs

qui concernent les travailleurs vieillissants, par exemple les dispositifs permettant la diminution du temps de travail autour de l'âge de la retraite telles les mesures initiées par le Régime de rentes du Québec (RRQ) qui permet à un travailleur âgé de cinquante-cinq à soixante-dix ans, qui réduit son temps de travail d'au moins 20 %, de continuer à cotiser au régime sur son salaire, entraînant automatiquement la réciproque de son employeur (G. Hallé, A. Jolivet, 2007).

DISCUSSION

Qu'est ce qui empêche de soutenir une vie active tout au long des cycles de vie ? Dans un monde idéal, il y aurait à disposition des conseillers en nombre suffisant pour accompagner les personnes qui avancent en âge et qui souhaitent se former et travailler à leur rythme et le plus longtemps possible, en tenant compte de leurs intérêts dont ceux occultés jusqu'alors. La conjoncture actuelle marquée par le vieillissement de la population, la longévité et les pénuries de main-d'œuvre semble favorable à la prise en compte des intérêts professionnels des adultes qui veulent travailler au-delà de l'âge de la retraite (cinquante-cinq à soixante-cinq ans au Québec). Sommes-nous collectivement convaincus de la pertinence de prendre en compte les intérêts des adultes vieillissants? Sommes-nous prêts à investir dans le perfectionnement des personnes âgées et dans la formation continue tout au long de la vie... toute la vie durant ? La réflexion est déjà bien amorcée autour des mesures d'épanouissement et des programmes d'activités qui comportent des composantes sociales afin de consolider l'engagement et la participation continue de même qu'autour des programmes clés de conditionnement physiques qui rencontrent les besoins, les ressources et la prédisposition au changement des individus (A.V. Wister, 2003). Il ne s'agit pas de s'intéresser aux intérêts des travailleurs vieillissants parce qu'ils sont potentiellement utiles à l'économie. En effet, il serait possible de rompre avec cette logique d'utilité et faire en sorte qu'il soit également important que les adultes puissent se réaliser, apprendre, avoir le sentiment d'être utiles, dignes et compétents toute leur vie durant. Outre combler le déficit en main-d'œuvre, la poursuite d'activités professionnelles au 3^e âge favorise le maintien de l'efficacité personnelle et des savoirs dans les entreprises.

Des recherches sont nécessaires en vue d'adapter des inventaires d'intérêts aux travailleurs âgés et de développer une expertise spécifique en orientation et en accompagnement des personnes qui avancent en âge qui tiennent la forme, qui veulent rester actives sur le marché du travail pour conserver, outre un revenu, leur vivacité d'esprit et les relations avec leurs collègues, dans des occupations et des conditions les plus choisies possible. De plus, outre étudier l'employabilité des personnes qui avancent en âge et les stratégies pour maintenir leurs compétences, des recherches pourraient contribuer à mieux comprendre le sens attribué au travail et les formes qu'il prend selon les âges de la vie et les portées de la cohabitation intergénérationnelle dans les entreprises et sur le marché du travail en général. Par

exemple, nous savons que peu de choses des modes de réduction du temps de travail comme transition vers la retraite complète et des services qu'offrent les entreprises aux travailleurs qui s'en prévalent.

BIBLIOGRAPHIE

Bandura, A. (2003). *Auto-efficacité : Le sentiment d'efficacité personnelle*. Bruxelles, Belgique : De Boeck Université.

Bettache, M. (2007). *Les pratiques de gestion des ressources humaines favorisant le maintien en emploi et l'engagement organisationnel des travailleurs vieillissants*. Thèse de doctorat (non publiée), Université de Montréal. Québec, Canada.

Botteman, A.E. (2005). Approche étymologique et sémantique de la notion d'intérêt. *Carriérologie : Revue francophone internationale*, n° 10, p. 27-44.

Botteman, A.E., d'Ortun, F. (2005). L'approche centrée sur la personne dans la restitution des résultats d'un inventaire d'intérêts. *Carriérologie : Revue francophone internationale*, n° 10, p. 271-286.

Brandstädter, J., Wentura, D., Greve, W. (1993). Adaptive resources of the aging self: outlines of an emergent perspective. *International journal of behavioral development*, n° 16, p. 323-349.

Bujold, C., Gingras, M. (2000). *Choix professionnel et développement de carrière. Théories et recherches*. Montréal, Canada : Gaëtan Morin.

Centre européen pour le développement de la formation professionnelle (2008). *La formation face au changement démographique : Note d'information*. Grèce, Thessalonique : CEDEFOP, novembre 2008.

Chickering, A.W. (1981). *The modern American college : responding to the new realities of diverse students and a changing society*. San Francisco, California, USA : Jossey Bass.

Clavier, D., di Domizio, A. (2007). *Accompagner sur le chemin du travail. De l'insertion professionnelle à la gestion de carrière*. Québec, Canada : Septembre éditeur.

Commission d'étude sur la formation des adultes (1982)

Dominicé, P., Fallet, M. (1981). *Exploration biographique des processus de formation*. Cahiers de la section des sciences de l'éducation. Série recherches. Genève, Suisse : Université de Genève.

d'Ortun, F. (2005). Les intérêts des travailleurs vieillissants : travaillerez-vous au-delà du 3^e âge ? *Carriérologie : Revue francophone internationale*, n°10, p. 209-219.

Egan, G., Cowan, M.A. (1979). *People in systems : a model for development in the human-service professions and education*. California, USA : Wadsworth inc.

- Emploi Québec (2003). *Perspectives d'emploi au Québec : Horizon 2005*. Québec, Canada : Gouvernement du Québec.
- Gauthier, H. (2007). *Vie des générations et personnes âgées : Aujourd'hui et demain*, vol. 2. Ste-Foy, Canada : Institut de la statistique du Québec.
- Gingras, M., Durocher, G., Tétreau, B. (1995). Les préoccupations de carrière d'adultes en formation. *Education Permanente*, n°125, p. 57-63.
- Hallé, G., Jolivet, A. (2007). La retraite progressive : une réelle option en France et au Québec ? *Santé, société et solidarité. Dossier Les retraites*, n°1, p. 99-106.
- Havighurst, R.J. (1981). Personality and patterns of aging. In Steinberg, L.D. (ed.), *The life cycle* (p. 341-348). New York, USA : Columbia University Press.
- Havighurst, R.J. (1963). Successful Aging. In Williams, R.H., Tibbitts, Donahue, W. (ed.). *Process of Aging*. (p. 299-320). New York, USA : Atherton;
- Houde, R. (1999). Les temps de la vie : Le développement psychosocial de l'adulte. 3^e ed. Montréal : Gaëtan Morin.
- Houle, C.O., Houle, B.E. (1977). La continuité de la vie. In Pineau, G. (ed.) (p. 85-100). *Education ou aliénation permanente*. Montréal, Canada : Dunod.
- Laberon, S., Trahan, M. (2005). Quelques repères méthodologiques pour l'élaboration d'inventaires d'intérêts professionnels. *Carriéologie : Revue francophone internationale*, n°10, p. 119-130.
- Nouveau départ (2003). La force de l'expérience. Travailler après 55 ans c'est possible. Québec, Canada, Emploi Québec.
- Pineau, G. (1983). Histoire de vivre. *Revue internationale d'action communautaire*. vol. 9, n° 49, p. 7-9.
- Riverin-Simard, D. (1984). *Etapas de vie au travail*. Montréal, Canada : Saint-Martin.
- Rogers, C.R. (1969). *Liberté pour apprendre*. Paris, France : Dunod.
- Strong, E.K. (1943). Vocational interests of men and women. 1st edition. California, USA : Stanford University Press.
- Super, D.E. (1990). La recherche sur les carrières. Document. Allocution à l'Université de Sherbrooke à l'automne 1989. *Carriéologie : Revue francophone internationale*, vol. 4, n° 2, p. 131-133.
- Vandenplas-Holper, C. (1998). *Le développement psychologique à l'âge adulte et pendant la vieillesse*. Paris, France : Puf.
- Wister, A.V. (2003). Its never too late : Healthy lifestyles and aging. *Canadian Journal on Aging*, vol. 22, n° 2, p. 151-153.
- Wortley, D.B., Amatea, E.S. (1982). Mapping adult life changes : a conceptual framework for organizing adult development theory. *The personnel and guidance journal*, vol. 60, n° 2, p. 476-482.