

La spécificité des femmes en matière d'insertion socioprofessionnelle

Diane LEBRETON

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

Isabelle MCKEE-ALLAIN

Faculté des arts et des sciences sociales, Université de Moncton, Nouveau-Brunswick, Canada

Jean-Guy OUELLETTE

Vice-rectorat adjoint à l'enseignement, Université de Moncton, Nouveau-Brunswick, Canada



Conseil de recherches en
sciences humaines du Canada

Social Sciences and Humanities
Research Council of Canada

Canada



Patrimoine
canadien

Canadian
Heritage

Revue scientifique virtuelle publiée par l'Association canadienne d'éducation de langue française dont la mission est d'inspirer et de soutenir le développement et l'action des institutions éducatives francophones du Canada.

Directrice de la publication
Chantal Lainey, ACELF

Présidente du comité de rédaction
Mariette Thériage,
Université d'Ottawa

Comité de rédaction
Gérald C. Boudreau,
Université Sainte-Anne
Lucie DeBlois,
Université Laval
Simone Leblanc-Rainville,
Université de Moncton
Paul Ruest,
Collège universitaire de Saint-Boniface
Mariette Thériage,
Université d'Ottawa

Directeur général de l'ACELF
Richard Lacombe

Conception graphique et montage
Claude Baillargeon pour Opossum

Responsable du site Internet
Anne-Marie Bergeron

Les textes signés n'engagent que la responsabilité de leurs auteurs et auteurs, lesquels en assument également la révision linguistique. De plus, afin d'attester leur recevabilité, au regard des exigences du milieu universitaire, tous les textes sont arbitrés, c'est-à-dire soumis à des pairs, selon une procédure déjà convenue.

La revue *Éducation et francophonie* est publiée deux fois l'an grâce à l'appui financier du ministère du Patrimoine canadien et du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada.



ASSOCIATION CANADIENNE
D'ÉDUCATION DE LANGUE FRANÇAISE

268, Marie-de-l'Incarnation
Québec (Québec) G1N 3G4
Téléphone : (418) 681-4661
Télécopieur : (418) 681-3389
Courriel : info@acef.ca

Dépôt légal
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada
ISSN 0849-1089

Les femmes en éducation et en formation

Rédactrice invitée :

Jeanne d'Arc GAUDET

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

- 1 **Liminaire**
Les femmes en éducation et en formation
Jeanne d'Arc GAUDET
- 6 **Les succès scolaires des filles : des lectures contradictoires**
Pierrette BOUCHARD et Jean-Claude ST-AMAND
- 20 **La parole aux jeunes filles acadiennes et francophones concernant leurs choix professionnels**
Jeanne d'Arc GAUDET et Claire LAPOINTE
- 37 **Les acquis scolaires des filles et des garçons en lecture, en mathématiques et en sciences : un éclairage historique basé sur des enquêtes internationales**
Christiane BLONDIN et Dominique LAFONTAINE
- 57 **Relations éducatives en éducation physique et sportive et perceptions chez des collégiennes et collégiens français**
Vanessa LENTILLON et Benoite TROTTIN
- 73 **Rapport au savoir et rapports sociaux de sexe : études socio-cliniques**
Nicole MOSCONI
- 89 **Une initiative pédagogique intégrant les technologies d'information et de la communication (TIC) visant à rendre les sciences et l'informatique plus attrayantes pour les adolescentes**
Nicole LIRETTE-PITRE et Donatille MUJAWAMARIYA
- 105 **L'Université d'Ottawa à l'égard des défis de l'équité en emploi et en éducation**
Donatille MUJAWAMARIYA et Christabelle SETHNA
- 124 **La spécificité des femmes en matière d'insertion socioprofessionnelle**
Diane LEBRETON, Isabelle MCKEE-ALLAIN et Jean-Guy OUELLETTE
- 140 **Les communautés de pratique : une analyse différenciée selon le sexe de ce mode d'apprentissage**
Diane Gabrielle TREMBLAY
- 165 **Les rapports sociaux de sexe, les appartenances de classe et de race et la réussite en enseignement postsecondaire : l'état de la question**
Renée CLOUTIER

La spécificité des femmes en matière d'insertion socioprofessionnelle¹

Diane LEBRETON

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

Isabelle MCKEE-ALLAIN²

Faculté des arts et des sciences sociales, Université de Moncton, Nouveau-Brunswick, Canada

Jean-Guy OUELLETTE

Vice-rectorat adjoint à l'enseignement, Université de Moncton, Nouveau-Brunswick, Canada

RÉSUMÉ

Cet article s'inscrit dans le contexte d'une recherche qui porte sur la spécificité des femmes en matière d'insertion socioprofessionnelle. De façon générale, les femmes, même si elles sont maintenant parties prenantes du monde du travail, se voient souvent confrontées à relever plusieurs défis lorsqu'elles tentent de s'intégrer au marché du travail. À la lumière des nombreux écrits consultés, il ressort que les multiples variables pouvant jouer un rôle dans leur processus d'insertion socioprofessionnelle rejoignent deux principales perspectives : le personnel et le social. De ce fait, la trajectoire socioprofessionnelle des femmes se distingue clairement de celle

1. Cette étude s'inscrit dans le cadre d'un projet de doctorat en sciences de l'éducation. Il s'agit d'une recherche qualitative qui, d'un point de vue méthodologique, privilégie l'approche ethnographique.
2. Les deux derniers auteurs ont assuré la co-direction de la thèse.

des hommes, notamment en raison du caractère fondamental que joue la dimension relationnelle dans leur développement identitaire, de l'influence du milieu familial par le processus de socialisation et de l'élément structurel du marché du travail. C'est pourquoi, sur un plan conceptuel, nous avons privilégié une démarche qui tient compte de variables tant personnelles que sociales, soit la démarche psychosociale. Le texte qui suit présente donc l'énoncé de la problématique des femmes en matière d'insertion socioprofessionnelle, puis fait état d'une recension des écrits sous l'angle des variables qui caractérisent particulièrement l'expérience des femmes au cours de leur insertion socioprofessionnelle.

ABSTRACT

The UNIQUENESS of Women in SOCIO-PROFESSIONAL INSERTION³

Diane LeBreton

Isabelle McKee-Allain⁴

Jean-Guy Ouellette

University of Moncton, New Brunswick (Canada)

This article was written in the context of a study about the uniqueness of women in terms of socio-professional insertion. In general, although women are now part of the working world, they are often confronted with a number of challenges when trying to join the labour force. Many documents consulted reveal that the multiple variables possibly playing a role in their socio-professional insertion have two principal perspectives: the personal and the social. In fact, women's socio-professional trajectory is clearly different from that of men, notably because of the fundamental role relational dimension plays in their identity development, the fundamental role of the family environment through the process of socialization, and the structural element of the labour force. This is why, on a conceptual level, we used the psychosocial approach, a process that took into account both personal and social variables. The following article presents the problem of the socio-professional insertion of women, and reviews these writings in terms of variables that most characterize women's experiences socio-professional insertion experiences.

-
3. This study was done in the framework of a doctoral project in education sciences. It is a qualitative study which, from the methodological point of view, favours an ethnographic approach.
 4. The two authors co-directed the thesis.

RESUMEN

La especificidad de las mujeres en materia de inserción socio-profesional⁵

Diane LeBreton

Isabelle McKee-Allain⁶

Jean-Guy Ouellette

Universidad de Moncton, Nuevo Brunswick, Canadá

Este artículo se inscribe en el contexto de una investigación sobre la especificidad de las mujeres en materia de inserción socio-profesional. De manera general, las mujeres, aunque actualmente participan en el mundo del trabajo, están obligadas a confrontar varias resistencias cuando quieren integrar el mercado de trabajo. A la luz de los numerosos escritos consultados, resalta el hecho que los múltiples factores que juegan un rol en el proceso de inserción socio-profesional convergen en dos perspectivas principales: lo personal y lo social. De hecho, la trayectoria socio-profesional de las mujeres se distingue claramente de la de los hombres, sobre todo a causa del carácter fundamental que juega la dimensión relacional en su desarrollo identitario, a causa de la influencia del medio familiar gracias al proceso de socialización y del elemento estructural del mercado de trabajo. Por ello, sobre el plano conceptual, hemos privilegiado un enfoque que toma en cuenta las variables tanto personales como sociales, es decir un enfoque psico-social. Este artículo presenta pues el enunciado de la problemática de las mujeres en materia de inserción socio-profesional, y revisa la literatura existente bajo el ángulo de las variables que caracterizan particularmente la experiencia de las mujeres durante su inserción socio-profesional.

Introduction

Réussir son insertion dans le monde du travail revêt une importance particulière dans la vie humaine, le travail étant dans notre société un critère d'intégration sociale et professionnelle. Par ailleurs, le contexte actuel du marché de l'emploi, contexte précaire, incertain et changeant, a pour effet de rendre plus difficile le processus d'insertion socioprofessionnelle (Allard et Ouellette, 2002; Bujold et Gingras, 2000; Fournier et Bourassa, 2000). Il serait même devenu pratique courante, pour bon nombre d'individus, d'avoir à changer d'emploi plusieurs fois au cours de leur carrière. C'est d'ailleurs par souci de vouloir mieux représenter ce phénomène que le champ de la psychologie vocationnelle a adopté le concept de « développement vie-carrière » dans ses écrits.

5. Este estudio se inscribe en el cuadro de un proyecto de doctorado en ciencias de la educación. Se trata de una investigación cualitativa que, desde un punto de vista metodológico, privilegia el enfoque etnográfico.

6. McKee-Allain y Ouellette realizaron la co-dirección de la tesis.

D'après de nombreuses recherches, le processus d'insertion socioprofessionnelle des femmes est empreint d'obstacles et se caractérise par un parcours fragmenté (Cloutier, 1997; Conseil consultatif sur la condition de la femme-NB, 2001; Legault, 1997; Spain, Bédard et Paiement, 1998; Spain et Hamel, 1995). Selon ces sources, bien que les femmes soient maintenant parties prenantes du monde du travail, elles sont souvent confrontées à relever des défis lorsqu'elles tentent de se tailler une place et de s'actualiser dans la sphère professionnelle. Bon nombre d'entre elles se voient dans l'impossibilité de concilier sur le marché du travail leurs objectifs personnels et professionnels (Spain *et al.*, 1998, Tessier, 2000). Bref, les défis qui les attendent en matière d'insertion socioprofessionnelle sont profonds et, selon Tessier (2000), ils risquent de représenter une menace à leur participation à une vie professionnelle active et fructueuse.

Le présent article s'inscrit dans le cadre d'une recherche qui vise justement à faire l'étude de la trajectoire de femmes sous l'angle des principales variables qui influencent ou qui ont influencé leur insertion socioprofessionnelle afin de peindre un portrait de leur situation. Dans ce contexte, l'insertion socioprofessionnelle fait appel à tout ce qui joue ou qui a joué un rôle autant dans l'obtention que dans le maintien de leurs emplois. Le texte qui suit apporte donc un éclairage sur l'énoncé de la problématique des femmes en matière d'insertion socioprofessionnelle. De plus, il fait état d'un examen assez exhaustif d'articles recensés⁷ pour les fins de notre recherche. Enfin, il importe de mentionner que cet article n'a pas pour objectif de présenter les résultats de la recherche; ceux-ci feront plutôt l'objet d'une publication ultérieure.

Énoncé de la problématique

Nous vivons dans une société où le travail occupe une place centrale et donne un sens à la vie. L'insertion socioprofessionnelle représente donc un processus important pour l'individu. Or, depuis le début des années 1980 -période coïncidant avec l'ère de la mondialisation, l'arrivée des nouvelles technologies et la réduction massive des effectifs- le marché du travail a subi des transformations profondes à un point tel que les emplois procurant stabilité et permanence, critères longuement utilisés pour définir la réussite d'une insertion socioprofessionnelle, se font de plus en plus rares (Fournier et Bourassa, 2000). De l'avis de plusieurs, de telles conjonctures affectent plus particulièrement certains groupes de la population, dont les femmes (Spain *et al.*, 1998; Tessier, 2000). La situation des femmes francophones du Nouveau-Brunswick ne s'annonce pas très différente. Selon le Conseil consultatif sur la condition de la femme-NB (www.acswcccf.nb.ca) (CCCF-NB) (2001), la population féminine est surreprésentée dans les secteurs d'emplois précaires ou atypiques et se voit ainsi plus exposée à une insécurité financière, en plus de se retrouver devant très

7. Ce regard que nous posons sur l'insertion socioprofessionnelle de femmes est alimenté d'écrits scientifiques publiés principalement au Canada et aux États-Unis. La présente problématique devrait donc s'appliquer aussi bien à l'échelle du pays, comme ailleurs en Amérique du Nord.

peu de chances d'avancement au travail. D'autres soulignent le fait que les femmes francophones du Nouveau-Brunswick sont défavorisées à cause de leur appartenance à un groupe linguistique dont le statut est minoritaire (Gaudet, Lapointe et McKee-Allain, 2003; McKee, 1995; McKee-Allain, 1993). Bien que notre étude ne mette pas l'accent sur la spécificité culturelle des femmes francophones en tant que membres d'un groupe minoritaire, nous sommes toutefois intéressés à connaître ce qui marque leur processus d'insertion socioprofessionnelle et de quelle façon elles arrivent à composer avec les conjonctures actuelles du travail.

La trajectoire socioprofessionnelle des femmes défie également certaines conceptions du développement de carrière, principalement en raison d'un parcours très fragmenté (Fitzgerald, Fassinger et Betz, 1995; Spain *et al.*, 1998). Au moment où la plupart des conceptions du développement de carrière ont été élaborées, la participation des femmes sur le marché du travail était plutôt faible et ces théories n'ont pas tenu compte de leur expérience (Fitzgerald *et al.*, 1995; Spain *et al.*, 1998). Parmi les notions généralement mises de l'avant dans ces approches se trouve l'idée selon laquelle la carrière s'échelonne sur une suite d'étapes ascendantes ne laissant pas de place aux interruptions (Crozier, 1997; Spain *et al.*, 1998). Selon ces auteures, il y aurait donc un décalage entre les modèles contemporains d'orientation et les comportements professionnels des femmes, le tout pouvant expliquer en partie pourquoi, très souvent, les spécialistes de l'orientation ne reconnaissent pas la façon spécifique aux femmes de vivre leur processus d'insertion socioprofessionnelle.

De l'avis de plusieurs auteures et auteurs, un certain nombre de variables personnelles et sociales sont susceptibles d'exercer une influence sur l'insertion socioprofessionnelle des femmes. Du point de vue des variables personnelles, on reconnaît le caractère individuel dans le choix de carrière, en ce sens que la démarche d'orientation ne peut être considérée comme identique d'un individu à l'autre, ce choix s'effectuant surtout à partir des goûts, des intérêts, des valeurs personnelles ou des aptitudes. De nombreux travaux de recherche démontrent aussi le rôle majeur que joue le développement identitaire dans le processus d'insertion socioprofessionnelle (Allard et Ouellette, 2002; Ouellette, LeBreton et Mazerolle, 2001; Spain *et al.*, 1998). Cependant, la façon classique de concevoir l'identité (c'est-à-dire la capacité de la personne à se séparer des autres, à être autosuffisante et à avoir une maîtrise de soi) semble de plus en plus être remise en question lorsqu'il s'agit de l'appliquer au développement psychologique des femmes (Gilligan, 1986; Jordan, 1997; Lalande, Crozier et Davey, 2000; Spain *et al.*, 1998). Au dire de ces auteures, la dimension relationnelle constitue la pierre angulaire du développement personnel et professionnel féminin, en ce sens que l'identité se développe dans un contexte d'attachement aux autres personnes significatives, et non dans un contexte de séparation.

D'autres sources privilégient le rôle des variables sociales dans le processus d'insertion socioprofessionnelle des femmes (Bujold et Gingras, 2000; Coderre, Denis et Andrew, 1999; Fitzgerald *et al.*, 1995; Gottfredson, 1996, 2002; Hotchkiss et Borow, 1996; Kirkpatrick Johnson et Mortimer, 2002). Dans cette perspective, on démontre que l'insertion socioprofessionnelle des individus est tributaire du milieu social. Par exemple, le modèle de Blau et Duncan (dans Hotchkiss et Borow, 1996) propose que

Au moment où la plupart des conceptions du développement de carrière ont été élaborées, la participation des femmes sur le marché du travail était plutôt faible et ces théories n'ont pas tenu compte de leur expérience.

Dans le passé, on a eu tendance à mettre de côté les approches à caractère plus sociologique, la pratique de l'orientation étant davantage axée sur les besoins de l'individu (Bujold et Gingras, 2000). Cependant, selon Bujold et Gingras (2000), « ...une approche qui se limiterait à étudier le développement de carrière d'un point de vue psychologique serait insuffisante, puisque les expériences sociales et familiales comptent aussi grandement dans ce processus. »

le statut social des parents influence le niveau de scolarité que va atteindre l'enfant, lequel à son tour influe sur le niveau professionnel acquis. Toujours dans la quête d'une meilleure compréhension des variables sociales, il importe de reconnaître le rôle clé que peut jouer la socialisation dans le processus d'insertion socioprofessionnelle des femmes (Betz, 1994; Bujold et Gingras, 2000; Kirkpatrick Johnson et Mortimer, 2002). Sur le plan des stéréotypes sexuels, par exemple, la socialisation des filles fait en sorte qu'elles grandissent souvent avec l'idée qu'elles sont toujours les premières responsables des soins des enfants (Armstrong et Armstrong, 1983; Betz, 1994; Descarries et Corbeil, 2002b). Des éléments structurels liés au marché du travail influencent aussi le processus d'insertion des femmes. Nous n'avons qu'à penser ici aux pratiques discriminatoires dont sont victimes bon nombre de femmes au sein du monde du travail. Enfin, on ne peut passer sous silence le fait que la place des femmes au travail se soit profondément modifiée depuis leur arrivée massive sur le marché du travail (Legault, 1997), le tout ayant eu un impact important sur les structures au sein de la sphère socio-économique, familiale et professionnelle (Descarries et Corbeil, 2002b).

Un dernier point mérite d'être soulevé relativement à notre problématique, soit la façon de concevoir l'insertion socioprofessionnelle qui, sur un plan théorique, ne semble pas toujours faire l'unanimité. Sur ce, deux grandes tendances se dessinent : 1) des analyses volontaristes qui accordent une plus grande importance aux contraintes individuelles, sans perdre de vue le fait qu'un milieu contraignant serve de toile de fond dans la compréhension du phénomène, et 2) des analyses déterministes qui attribuent les difficultés d'insertion à des contraintes plus structurelles (Bourdon et Cleaver, 2000). Dans le passé, on a eu tendance à mettre de côté les approches à caractère plus sociologique, la pratique de l'orientation étant davantage axée sur les besoins de l'individu (Bujold et Gingras, 2000). Cependant, selon Bujold et Gingras (2000), « ...une approche qui se limiterait à étudier le développement de carrière d'un point de vue psychologique serait insuffisante, puisque les expériences sociales et familiales comptent aussi grandement dans ce processus. » (p. 221). De même, l'adoption d'une approche purement sociologique en développement de carrière serait tout aussi limitative, ne s'attardant pas nécessairement aux techniques et aux stratégies d'intervention qui facilitent le processus de choix de carrière (Hotchkiss et Borow, 1996; Kirkpatrick Johnson et Mortimer, 2002). D'où l'importance, selon nous, d'adopter une approche de recherche qui concilie ces deux grandes tendances, soit une approche psychosociale.

En somme, la trajectoire des femmes est distincte de celle des hommes, entre autres, en raison de variables personnelles et sociales qui influencent leur processus d'insertion socioprofessionnelle. De plus, le nombre de cadres conceptuels qui portent sur la spécificité des femmes en matière d'insertion en s'inspirant d'une approche psychosociale est relativement restreint. C'est dans cet esprit qu'il nous paraît pertinent de mettre en lumière l'expérience de femmes en matière d'insertion sous l'angle des variables personnelles et sociales qui y sont présentes.

Recension des écrits

Théories en développement de carrière des femmes

L'insertion socioprofessionnelle consiste en une étape qui s'inscrit premièrement dans le développement vie-carrière de la personne. Il existe actuellement plusieurs théories en développement de carrière, mais on affirme que ces théories n'expliquent pas l'expérience féminine du point de vue vocationnel (Bujold et Gingras, 2000; Fitzgerald *et al.*, 1995). De fait, les femmes étant quasi-absentes du marché du travail au moment où la plupart de ces théories ont été développées, les théoriciens dominants « ...se sont presque exclusivement intéressés à une population masculine de race blanche appartenant à la classe moyenne... » (Bujold et Gingras, 2000, p. 22). Malgré la percée qu'a connue la recherche à ce niveau auprès de femmes au cours du dernier quart de siècle (Bujold et Gingras, 2000; Fitzgerald *et al.*, 1995) et l'apparition de conceptions plus récentes (par exemple, Astin, 1984, Spain *et al.*, 1998), on ne peut toujours pas parler d'une théorie du développement de carrière au féminin.

Insertion socioprofessionnelle et modèles théoriques

Sur le plan théorique, rappelons que la façon de concevoir l'insertion ne semble pas faire l'unanimité même si ce concept a été largement étudié depuis quelques décennies (Allard et Ouellette, 2002; Bourdon et Cleaver, 2000; Trottier, 2000). Selon Trottier (2000), l'une des principales limites des travaux qui ont porté sur l'insertion est justement de n'avoir pas suffisamment circonscrit et approfondi ce concept. Néanmoins, une chose paraît de plus en plus claire : l'insertion socioprofessionnelle est considérée comme un processus long et complexe, d'une part, et elle est tributaire du jeu d'influence des caractéristiques personnelles et sociales, d'autre part. De plus, force est de constater que les nouvelles réalités du monde du travail ont donné naissance à des trajectoires professionnelles plus difficiles à gérer qu'auparavant. Conséquemment, l'insertion ne peut plus être conçue comme un passage quasi instantané, mais comme un processus qui oblige à saisir la dynamique de la personne et celle de son milieu.

De la même façon, selon Allard et Ouellette (2002), très peu d'auteurs et d'auteures se sont employés à développer des modèles de l'insertion socioprofessionnelle et, à notre connaissance, la liste devient encore plus courte lorsqu'il s'agit de modèles conçus spécifiquement pour les femmes. De plus, les modèles développés ne tiennent pas compte de toutes les variables déterminantes du processus d'insertion socioprofessionnelle au cours des diverses étapes de la vie d'une personne (Allard et Ouellette, 2002). À leur avis, ils tiennent plutôt compte soit des variables psychologiques, soit des variables sociologiques, ou encore des variables sociopsychologiques. C'est le cas notamment des modèles de Limoges (1991), de Mason (1985) ainsi que de Spain, Hamel et Bédard (1994). Dans le but de combler cette lacune et de mieux comprendre l'insertion socioprofessionnelle des jeunes, le modèle macroscopique de l'insertion socioprofessionnelle fut donc développé par Allard et Ouellette (1995) et révisé récemment (2002). Cependant, même si ce modèle tridimensionnel (sociologique, sociopsychologique et psychoprofessionnelle) intègre

Néanmoins, une chose paraît de plus en plus claire : l'insertion socioprofessionnelle est considérée comme un processus long et complexe, d'une part, et elle est tributaire du jeu d'influence des caractéristiques personnelles et sociales, d'autre part.

dans une perspective interactionniste et dynamique l'ensemble des variables qui opèrent sur l'insertion socioprofessionnelle, il ne reflète pas suffisamment l'expérience et la spécificité des femmes.

Examinons maintenant de plus près, parmi l'ensemble des variables qui influencent le processus d'insertion socioprofessionnelle, celles qui semblent particulièrement caractériser l'expérience des femmes.

Variables présentes dans le processus d'insertion socioprofessionnelle des femmes

D'emblée, précisons que la ligne de démarcation peut parfois paraître très fine entre les variables dites personnelles et sociales en raison de leur forte interdépendance. Après tout, le processus d'insertion socioprofessionnelle dépend rarement d'une seule variable, mais plutôt de l'enchevêtrement de plusieurs (Drolet, Monette et Pelletier, 1996). Devant cette réalité, nous avons jugé plus pertinent de les présenter les unes à la suite des autres, plutôt que de les confiner à une catégorie spécifique d'appartenance.

Stéréotypes sexuels et professionnels

Dans un ouvrage qui porte principalement sur le développement de carrière des femmes, Betz (1994) reconnaît que les stéréotypes liés au rôle sexuel et les stéréotypes professionnels sont des éléments qui empêchent les femmes de se diriger vers des domaines professionnels où elles pourraient s'épanouir pleinement et constituent sans doute l'une des barrières les plus contraignantes à l'endroit de leur développement de carrière. Sur le plan des stéréotypes sexuels, la socialisation fait en sorte que les filles grandissent avec l'idée que leur responsabilité première est la maternité et le soin des enfants (Betz, 1994; Bujold et Gingras, 2000; Descarries et Corbeil, 2002b) ou encore que leur place est dans des professions souvent peu prestigieuses (Betz, 1994; Bujold et Gingras, 2000). Du côté des stéréotypes professionnels, on avance que la définition des rôles des filles et des garçons est tributaire de la socialisation. Autrement dit, filles et garçons associent déjà à un âge très précoce (6 à 8 ans) l'appartenance sexuelle aux rôles professionnels (Gottfredson, 1996, 2002). De même, la répartition des sexes au sein des différents emplois est inégale au point où les femmes demeurent concentrées dans certains secteurs de travail, dans des emplois moins rémunérés et des postes offrant peu de chances d'avancement (Bourdon et Cleaver, 2000; Gaudet et Legault, 1998). Bref, la socialisation des filles et des garçons jouerait donc un rôle clé dans les stéréotypes sexuels et professionnels.

Éducation

De nombreux écrits reconnaissent le rôle que joue l'éducation à divers points de vue dans la démarche d'insertion socioprofessionnelle (Balsan, Hanchane et Werquin, 1996; Coderre *et al.*, 1999; Hotchkiss et Borow, 1996; Kirkpatrick Johnson et Mortimer, 2002; Nicole-Drancourt, 1997; Ouellette *et al.*, 2001). À ce chapitre, Balsan *et al.* (1996) soulignent que « la spécialité de formation, les niveaux de formation et de diplôme influencent significativement la probabilité d'avoir un emploi, [...] et ce,

plus nettement pour les femmes que pour les hommes. » (p. 91). Pour sa part, Nicole-Drancourt (1997) estime que la stabilisation professionnelle s'avère « ...d'autant plus longue que le niveau de formation est faible. » (p. 20). D'autres sources mentionnent le fait que les structures éducatives perpétuent la présence d'inégalités dans le statut professionnel atteint au fil des générations (Kirkpatrick, Johnson et Mortimer, 2002). Selon ces auteures, les programmes d'études dispensés par voies (voie modifiée, régulière ou professionnelle) illustrent bien, par exemple, l'influence que joue l'élément structurel du milieu éducatif sur le choix de carrière et son développement.

Par ailleurs, en examinant plus attentivement les données du recensement de 2001 basées sur un échantillon de 20 %, nous observons aussi qu'une scolarisation plus élevée serait accompagnée d'un taux d'activité supérieur, et donc d'un plus faible taux de chômage (Statistique Canada, 2003a), de même que de meilleurs salaires (Statistique Canada, 2003b). Selon le CCCF-NB (2003), les femmes du Nouveau-Brunswick étudieraient de plus en plus longtemps et elles formeraient, depuis 10 ans, la majorité de la population étudiante universitaire. De ce point de vue, leur situation semble assez prometteuse par rapport à leur démarche d'insertion socioprofessionnelle. Mais il ne faut pas se leurrer : malgré les gains importants enregistrés chez les femmes en ce qui a trait à leur niveau d'éducation, il existe toujours un fossé salarial entre les hommes et les femmes et une inégalité par rapport aux conditions de travail. C'est dans cet esprit que des auteures soulignent la « fragilité des acquis » pour les femmes dans le contexte actuel des revendications centrées sur les garçons et les hommes, en ce sens que la réussite scolaire des femmes ne se transforme pas pour autant en réussite sociale et éducative (Bouchard, Boily et Proulx, 2003).

Discrimination

Selon bon nombre d'écrits, les femmes doivent continuellement surmonter des obstacles liés à certaines pratiques discriminatoires dans leurs tentatives de s'insérer et de s'actualiser dans la sphère professionnelle, et ce, en raison de leur groupe d'appartenance sexuelle (Bourdon et Cleaver, 2000; Cloutier, 1997; Coderre *et al.*, 1999). Parmi les formes de discrimination sexuelle se trouvent la discrimination directe ou intentionnelle et la discrimination systémique, cette dernière ne se voulant pas consciente ou intentionnelle (par exemple, exiger des caractéristiques physiques sans qu'elles soient directement reliées au travail à accomplir). Selon le CCCF-NB (2001), les employées ou entrepreneures de la province du Nouveau-Brunswick continuent d'être victimes de discrimination systémique sur le marché du travail ou dans la vie économique. D'après Coderre *et al.* (1999), parmi les gestionnaires interrogées, celles qui semblent le moins satisfaites de leur carrière sont aussi celles qui se disent victimes d'une telle discrimination et qui vivent une absence de reconnaissance de leurs pleines capacités. Enfin, soulignons que l'adoption du principe d'équité salariale, impliquant une comparaison entre le salaire des hommes et des femmes qui font un travail comparable mais différent, contribue certainement à prévenir la discrimination au sein des emplois.

Multiplicité des rôles

La multiplicité des rôles que les femmes sont appelées à jouer les amène souvent à relever un défi d'un autre ordre : celui d'agencer de façon harmonieuse les rôles de femme, de mère et de professionnelle (CCCF-NB, 2001; Spain *et al.*, 1998; Stoltz-Loike, 1993). Selon Stoltz-Loike (1993), les femmes qui réussissent à s'intégrer au marché du travail s'attendent à ce que leur carrière fasse partie intégrante de leur vie et y occupe une certaine place. Bref, elles prévoient demeurer sur le marché du travail et, conséquemment, combiner leurs responsabilités familiales et professionnelles (Stoltz-Loike, 1993). Par ailleurs, les écrits semblent indiquer que le cheminement réel des femmes s'avérerait souvent très différent de celui qu'elles attendent. Il y aurait donc un coût rattaché au fait de vouloir à la fois des enfants et une carrière, en ce sens que la maternité crée une certaine discontinuité dans la carrière des femmes (Descarries et Corbeil, 2002a; Höpfl et Atkinson, 2001). Par exemple, Höpfl et Atkinson (2001) font état de recherches qui démontrent que les femmes qui connaissent du succès sur le plan professionnel sont souvent célibataires, sans enfant ou encore qu'elles sont plus avancées en âge au moment d'avoir leur premier enfant. Mentionnons également que les tendances actuelles sont telles que les Canadiennes retardent le moment de fonder une famille afin de mieux se concentrer sur leur carrière (Drolet, 2002). Sur ce dernier point, le groupe d'âge qui comporte le plus de naissances se situe, au Nouveau-Brunswick, chez les femmes de 25 à 29 ans, en particulier chez celles de 29 ans (Statistique Canada, 2002).

Parmi les conséquences qui découlent de la multiplicité des rôles que les femmes jouent se trouvent les interruptions de travail, lesquelles sont étroitement liées à la maternité (Coderre *et al.*, 1999) combinée à un retour aux études dans le cas de femmes gestionnaires (Coderre *et al.*, 1999). Sur ce, Spain *et al.* (1998) qualifient la trajectoire des femmes comme étant sinueuse, c'est-à-dire marquée par des ruptures ou des parcours fragmentés, traduisant ainsi l'inconstance dans leur cheminement de carrière et dans leur trajectoire. Toujours d'après Spain *et al.* (1998), cet élément s'éloigne fondamentalement de la majorité des théories en développement de carrière, qui décrivent le phénomène selon une séquence prévisible accompagnée de phases ou de tâches développementales. Il n'est donc pas surprenant que les femmes se sentent souvent elles-mêmes « hors norme » (Spain *et al.*, 1998, p. 96).

Développement identitaire

Selon Allard et Ouellette (2002), le développement identitaire occupe une place centrale dans le processus d'insertion socioprofessionnelle. Particulièrement reconnu pour avoir mis en évidence la notion de crise identitaire, Erikson (1972) décrit l'identité comme un processus inconscient qui résulte en un sentiment d'unité personnelle et qui relie l'individu à la société. Au dire de Jordan (1997), la théorie d'Erikson, comme bien d'autres approches cliniques et développementales, préconise l'atteinte d'un soi individualisé, c'est-à-dire que le soi s'établit par la capacité de la personne à se séparer des autres et à être autosuffisante. Or, une telle approche est de plus en plus remise en question, ne correspondant pas aux expériences et aux réalités des femmes (Jordan, 1997; Lalande *et al.*, 2000; Spain *et al.*, 1998). De fait, ces

auteures ont démontré plutôt que la dimension relationnelle constituait la pierre angulaire du développement personnel et professionnel féminin. Cette particularité s'explique par la tendance qu'elles ont à vouloir équilibrer les différentes sphères de leur vie en fonction des liens entretenus avec des personnes significatives (Spain *et al.*, 1998). Une conséquence qui découle de la place centrale qu'occupe la dimension relationnelle dans la vie des femmes est que leur développement de carrière s'inscrit dans une perspective globale (Coderre *et al.*, 1999; Spain *et al.*, 1998), et non de façon compartimentée, en tenant compte des diverses sphères d'activités à l'intérieur desquelles elles expriment leur identité, elles se réalisent ou s'actualisent. Autrement dit, cette dimension relationnelle «...s'impose comme un éclairage fondamental pour comprendre avec justesse les choix et les comportements de carrière féminins.» (Spain et Hamel, 1995, p. 10).

Éléments reliés au soi

Dans les écrits scientifiques portant sur la psychologie vocationnelle, il est reconnu depuis longtemps que le processus de choix de carrière et le développement de la carrière constituent ni plus ni moins que l'explicitation de son image de soi (Fournier, 1994). Ainsi, plus la personne possède une bonne connaissance de soi, c'est-à-dire plus elle se connaît en matière d'aptitudes, d'intérêts, de valeurs personnelles et d'habiletés, plus elle sera en mesure de prendre une décision éclairée par rapport à sa carrière (Bujold et Gingras, 2000; Super, Savickas et Super, 1996). Si elles ne savent pas vraiment qui elles sont, les personnes vont plutôt intérioriser certaines images stéréotypées qui ne correspondent souvent pas à ce qu'elles sont, ou encore elles vont attendre que des opportunités leur soient présentées (Fournier, 1994). Bref, selon Bujold et Gingras (2000), l'influence du concept de soi sur le déroulement de la carrière d'une personne a clairement été démontrée au fil des ans.

Conclusion

L'objectif premier de cet article était de situer la problématique des femmes relativement à leur spécificité en matière d'insertion socioprofessionnelle et de présenter une recension des écrits faisant état des différentes variables qui jouent un rôle particulier dans leur processus d'insertion socioprofessionnelle.

La situation des femmes au travail s'est modifiée depuis les dernières décennies, en ce sens qu'elles constituent maintenant une force au sein de la population active (Fitzgerald et Harmon, 2001). Cependant, leur situation est loin d'être idéale, puisque les défis qui les attendent en matière d'insertion socioprofessionnelle sont nombreux. De plus, le caractère mouvant du marché du travail et ses transitions rendent moins généralisables, du moins pour les femmes, des notions telles que stabilité, parcours linéaire ou ascendant. Des limites peuvent ainsi être observées du côté de la plupart des modèles d'insertion et, en conséquence, certaines révisions s'imposent si l'on souhaite aboutir à des cadres conceptuels plus adéquats, qui tiennent davantage compte de l'expérience des femmes en matière d'insertion socioprofessionnelle.

L'idée que la trajectoire des femmes est distincte de celle des hommes, notamment en raison de la présence de variables personnelles et sociales, a aussi été clairement soulevée dans cet article. C'est le cas, par exemple, du caractère fondamental de la dimension relationnelle dans le développement identitaire des femmes, que de nombreux écrits placent au cœur de cette problématique. Également, la socialisation tout comme l'élément structurel du marché du travail s'avèrent être des pistes clés qui permettent de mieux comprendre plusieurs enjeux de leur insertion socioprofessionnelle.

Devant ces considérations, nous osons croire que notre démarche de recherche aura pour effet de faire avancer les connaissances dans la compréhension du processus d'insertion socioprofessionnelle des femmes et de proposer des éléments pouvant, éventuellement, servir dans l'élaboration d'un modèle théorique reflétant davantage leur expérience et leur spécificité à cet égard. Par la même occasion, cette recherche pourrait contribuer à faire valoir l'importance d'adopter des pratiques d'orientation reflétant davantage leur réalité en matière d'insertion. Ainsi, nous arriverons à mieux préparer les femmes à faire face aux nombreux défis qu'elles auront à relever dans leur démarche d'insertion et, du même souffle, à leur fournir des outils pour qu'elles soient plus aptes à gérer leur développement vie-carrière.

Références bibliographiques

- ALLARD, Réal et OUELLETTE, Jean-Guy (1995). Vers un modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. *Carriérologie*, été, 63-85.
- ALLARD, Réal et OUELLETTE, Jean-Guy (2002). Vers un modèle macroscopique des facteurs déterminants de l'insertion socioprofessionnelle des jeunes. *Carriérologie*, vol. 8, no 3, 497-517.
- ARMSTRONG, Pat et ARMSTRONG, Hugh (1983). Une majorité laborieuse. Les femmes qui gagnent leur vie, mais à quel prix. Ottawa : Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme, 329 p.
- ASTIN, Helen S. (1984). The meaning of work in women's lives: A sociopsychological model of career choice and work behavior. *The Counseling Psychologist*, vol. 12, no 4, 117-126.
- BALSAN, Didier, HANCHANE, Saïd et WERQUIN, Patrick (1996). Mobilité professionnelle initiale : éducation et expérience sur le marché du travail. *Économie et statistique*, vol. 9, no 299, 91-106.

- BETZ, Nancy (1994). Basic issues and concepts in career counseling for women, dans *Career counseling for women*, sous la direction de W. Bruce Walsh et Samuel H. Osipow. Hillsdale : Lawrence Erlbaum, 1-41.
- BLAU, Peter M., PARNES, Herbert S., GUSTAD, John W., JESSOR, Richard et WILCOCK, Richard C. (1956). Occupational choice: A conceptual framework. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 9, no 4, juillet, 531-543.
- BOUCHARD, Pierrette, BOILY, Isabelle et PROULX, Marie-Claude (2003). *La réussite scolaire comparée selon le sexe : catalyseur des discours masculinistes*. Ottawa : Recherche en matière de politiques, Condition féminine Canada, 143 p.
- BOURDON, Sylvain et CLEAVER, Alicia F. (2000). Le genre et le stéréotype du diplôme lors de l'insertion professionnelle. *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 26, no 3, 677-700.
- BUJOLD, Charles et GINGRAS, Marcelle (2000). Choix professionnel et développement de carrière. Théories et recherches (2^e éd.). Montréal : Gaëtan Morin, 421 p.
- CLOUTIER, Renée (1997). Changement structurel du marché de l'emploi et participation des femmes, dans *Femmes, éducation et transformations sociales*, sous la direction de Collectif Laure-Gaudreault. Montréal : Éditions du remue-ménage, 295-327.
- CODERRE, Cécile, DENIS, Ann et ANDREW, Caroline (1999). Femmes de carrière, carrières de femmes. Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa, 181 p.
- CONSEIL CONSULTATIF SUR LA CONDITION DE LA FEMME DU NOUVEAU-BRUNSWICK (2001). Grandir au féminin au Nouveau-Brunswick. Moncton : Auteur, 225 p.
- CONSEIL CONSULTATIF SUR LA CONDITION DE LA FEMME DU NOUVEAU-BRUNSWICK (2003). Bulletin 2003 de la situation des femmes du N.-B. Fredericton : Auteur, 45 p.
- CROZIER, Sharon D. (1997). Issues in women's career development. *Cognica*, vol. XXIX, no 3, 7-10.
- DESCARRIES, Francine et CORBEIL, Christine (2002a). Maternité au cœur des débats féministes, dans *Espaces et temps de la maternité*, sous la direction de Francine Descarries et Christine Corbeil. Montréal : Éditions du remue-ménage, 23-50.
- DESCARRIES, Francine et CORBEIL, Christine (2002b). Articulation famille/travail : quelles réalités se cachent derrière la formule? dans *Espaces et temps de la maternité*, sous la direction de Francine Descarries et Christine Corbeil. Montréal : Éditions du remue-ménage, 456-477.
- DROLET, Marie (2002). Mariage, maternité et rémunération : le choix du moment importe-t-il? [En ligne]. Téléaccessible à l'adresse suivante : <http://www.statcan.ca>, no 186 (11F0019MIF), 28 p.

- DROLET, Jean-Louis, MONETTE, Marcel et PELLETIER, René (1996). Un regard dialectique sur l'expérience de transition études-travail. *Revue des sciences de l'éducation*, vol. 22, no 1, 97-118.
- ERIKSON, Erik (1972). *Adolescence et crise, la quête de l'identité*. Paris : Flammarion, 328 p.
- FITZGERALD, Louise F. et HARMON, Lenore W (2001). Women's career development: A postmodern update, dans *Contemporary models in vocational psychology*, sous la direction de Frederick T. L. Leong et Azy Barak. Londres : Lawrence Erlbaum, 207-230.
- FITZGERALD, Louise F., FASSINGER, Ruth E. et BETZ, Nancy E. (1995). Theoretical advances in the study of women's career development, dans *Handbook of vocational psychology. Theory, research and practice*, sous la direction de W. Bruce Walsh et Samuel H. Osipow. Mahwah : Lawrence Erlbaum, 67-109.
- FOURNIER, Geneviève (1994). Perceptions de jeunes à risque à l'égard de leur insertion socioprofessionnelle. *Éducation et francophonie*, vol. 22, no 2, 4-11.
- FOURNIER, Geneviève et BOURASSA, Bruno (2000). Le travail des 18 à 30 ans : vers une nouvelle norme, dans *Les 18 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...*, sous la direction de Geneviève Fournier et Bruno Bourassa. Ste-Foy : Presses de l'Université Laval, 3-31.
- GAUDET, Jeanne-d'Arc, LAPOINTE, Claire et MCKEE-ALLAIN, Isabelle (2003). Les femmes en milieu francophone minoritaire et l'éducation : bilan et pistes de recherche, dans *Actes du colloque pancanadien sur la recherche en éducation en milieu francophone minoritaire : bilan et prospectives*, sous la direction de Réal Allard. Québec : ACELF; Moncton : Centre de recherche et de développement en éducation (CRDE). Téléaccessible à l'adresse suivante : <http://acelf.ca/publi/crde/articles/05-gaudet.html>, 96-105.
- GAUDET, Jeanne-d'Arc et LEGAULT, Marie-Josée (1998). Modèles d'équité pour l'intégration des femmes dans les domaines non traditionnels d'études et de travail. *Revue de l'Université de Moncton*, vol. 31, nos 1-2, 309-336.
- GILLIGAN, Carol (1986). *Une si grande différence*. Paris : Flammarion, 270 p.
- GOTTFREDSON, Linda S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise, dans *Career choice and development* (3^e éd.), sous la direction de Duane Brown, Linda Brooks et collaborateurs. San Francisco : Jossey-Bass, 179-232.
- GOTTFREDSON, Linda S. (2002). Gottfredson's theory of circumscription, compromise, and self-creation, dans *Career choice and development* (4^e éd.), sous la direction de Duane Brown et collaborateurs. San Francisco : Jossey-Bass, 85-148.

- HÖPFL, Heather et ATKINSON Pat Hornby (2001). The future of women's career, dans *The Future of Career*, sous la direction de Audrey Collin et Richard A. Young. Cambridge : Cambridge University Press, 130-143.
- HOTCHKISS, Lawrence et BOROW, Henry (1996). Sociological perspective on work and career development, dans *Career choice and development* (3^e éd.), sous la direction de Duane Brown, Linda Brooks et collaborateurs. San Francisco : Jossey-Bass, 281-334.
- JORDAN, Judith V.(1997). A relational perspective for understanding women's development, dans *Women's growth in diversity*, sous la direction de Judith V. Jordan. New York : Guilford Press, 9-24.
- KIRKPATRICK JOHNSON, Monica et MORTIMER, Jeylan, T. (2002). Career choice and development from a sociological perspective, dans *Career choice and development* (4^e éd.), sous la direction de Duane Brown et collaborateurs. San Francisco : Jossey-Bass, 37-81.
- LALANDE, Vivian M., CROZIER, Sharon D. et DAVEY, Heather (2000). Women's career development and relationships: A qualitative inquiry. *Canadian Journal of Counselling/Revue canadienne de counselling*, vol. 34, no 3, 193-203.
- LEGAULT, Marie-Josée (1997). Les femmes ont-elles leur juste place sur le marché du travail? *Carriérologie*, vol. 6, nos 3-4,187-214.
- LIMOGES, Jacques (1991). Le trèfle chanceux : support théorique à l'insertion professionnelle, dans *Réussir son insertion professionnelle*, sous la direction de Jacques Limoges. Montréal : Éditions Agence d'Arc, 15-43.
- MASON, Greg (1985). Transitions to work: Survey of recent literature. *Transition learning / La transition et l'apprentissage*, vol. 1, no 1, 18-76.
- MCKEE, Isabelle (1995). Rapports ethniques et rapports de sexes en Acadie : les communautés religieuses de femmes et leurs collèges classiques. Thèse de doctorat inédite. Montréal : Université de Montréal, 484 p.
- MCKEE-ALLAIN, Isabelle (1993). Questionnement féministe en milieu minoritaire : des pistes offertes par l'étude des collèges classiques féminins en Acadie, dans *Une langue qui pense : la recherche en milieu minoritaire francophone au Canada*, sous la direction de Linda Cardinal. Ottawa : Presses de l'Université d'Ottawa, Collection Actexpress, 43-62.
- NICOLE-DRANCOURT, Chantal (1997). Accéder à un emploi. *Projet*, no 251, septembre, 20-30.
- OUELLETTE, Jean-Guy, LEBRETON, Diane et MAZEROLLE, Janine (2001). *Vers un portrait global de jeunes du Sud-Est du Nouveau-Brunswick en matière d'emploi* (Rapport final de recherche). Moncton : Université de Moncton. Faculté des sciences de l'éducation. Groupe de recherche en orientation professionnelle, 76 p.

- SPAIN, Armelle, BÉDARD, Lucille et PAIEMENT, Lucie (1998). Conception révisée du développement de carrière au féminin. *Recherches féministes*, vol. 11, no 1, 95-109.
- SPAIN, Armelle et HAMEL, Sylvie (1995). Vivre au féminin l'insertion professionnelle. *Carriérologie*, 7-18.
- SPAIN, Armelle, HAMEL, Sylvie et BÉDARD, Lucille (1994). Devenir. Approche éducative en développement de carrière au féminin. Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval, 98 p.
- STATISTIQUE CANADA (2002). Tableau 5.4 Naissances par âge de la mère, Canada, provinces et territoires, 2000 (D). Téléaccessible à l'adresse suivante : <http://estat2.statcan.ca>, no 91-213 au catalogue, Statistiques démographiques annuelles, 189.
- STATISTIQUE CANADA (2003a). Activité (8), plus haut niveau de scolarité atteint (11), groupes d'âge (11) et sexe (3) pour la population de 15 ans et plus, pour le Canada, les provinces, les territoires, les divisions de recensement et les subdivisions de recensement, recensement de 2001 - Données-échantillon (20 %). Téléaccessible à l'adresse suivante : <http://www12.statcan.ca/francais/census01/products/standard/themes>, no 95F0380XCB01006 au catalogue.
- STATISTIQUE CANADA (2003b). Gains des Canadiens : Faits saillants en tableaux, Recensement de 2001. Tranches de revenu d'emploi, personnes ayant travaillé toute l'année à plein temps selon le niveau de scolarité, pour le Canada, les provinces, les territoires et les divisions de recensement - Données-échantillon (20 %). Téléaccessible à l'adresse suivante : <http://www12.statcan.ca/francais/census01/products/highlight/Earnings>, no 97F0024XIF2001013 au catalogue.
- STOLTZ-LOIKE, Marian (1993). Balancing relationships with careers, dans *Women relationships and power: Implications for counselling*, sous la direction de Ellen Piel Cook. United States of America : American Counseling Association, 109-138.
- SUPER, Donald E., SAVICKAS, Mark L. et SUPER, Charles M (1996). The life-span, life-space approach to careers, dans *Career choice and development* (3^e éd.), sous la direction de Duane Brown, Linda Brooks et collaborateurs. San Francisco : Jossey-Bass, 121-178.
- TESSIER, Christiane (2000). Jeunes et jeunes femmes : reconnaître la marge, dénoncer la norme, dans *Les 18 à 30 ans et le marché du travail. Quand la marge devient la norme...*, sous la direction de Geneviève Fournier et Bruno Bourassa. Ste-Foy : Presses de l'Université Laval, 201-215.
- TROTTIER, Claude (2000). Questionnement sur l'insertion professionnelle des jeunes. *Lien social et politique-RIAC*, no 43, printemps, 93-101.