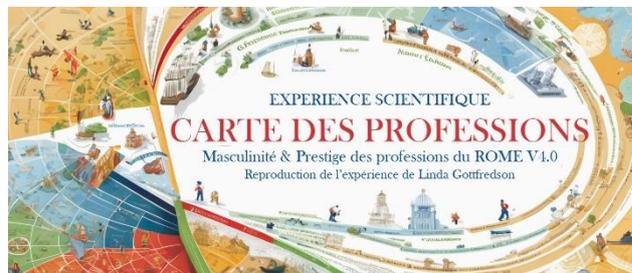


FICHE PEDAGOGIQUE

La carte cognitive des professions Reproduction de l'expérience de Linda Gottfredson

V1.00
16/06/2024



Fabien BELTRAME, Ph.D.

Si vous avez téléchargé cette fiche ailleurs que sur le site, assurez-vous d'avoir la dernière version ici :
<http://deporientation.free.fr/Ressources/Ressources.html> (ligne N°28)

Cette fiche pédagogique explique la nature de la reproduction de l'expérience de Linda Gottfredson que l'on peut trouver sur cette url : http://deporientation.free.fr/Gottfredson/Gottfredson_001.php

L'essentiel à retenir :

- La carte cognitive des professions est une représentation d'un positionnement de chaque métier sur une carte (un rectangle) en fonction de deux dimensions : le caractère masculin ou féminin en horizontal et le caractère prestigieux, ou pas, en vertical
- C'est une représentation mentale, et sociale, car le positionnement de chaque métier est le résultat d'une évaluation, sur les deux dimensions, par un grand nombre de personnes. La valeur en masculinité et en prestige correspond à la moyenne de l'ensemble des évaluations pour un même métier
- Ce n'est donc pas une valeur « absolue » ni une « vérité » des 2 caractéristiques du métier mais plutôt une image que renvoient les métiers dans la représentation individuelle que s'en font les personnes
- Cette carte explique, en partie, pourquoi les femmes vont plus spontanément vers certains métiers et les hommes vers d'autres. De même, le caractère prestigieux, ou pas, explique, en partie, pourquoi certaines personnes vont spontanément vers des métiers peu prestigieux et d'autres vers des métiers prestigieux. Mais comme il s'agit de représentations mentales, il est possible d'agir sur ces représentations.
- Linda Gottfredson place sa théorie dans une perspective développementale. C'est à dire que la carte se construit progressivement dans l'esprit des individus, de l'enfance à l'âge adulte en fonction de l'environnement dans lequel elle évolue et des expériences qu'elle rencontre

1 Construction de la carte

La carte cognitive des professions, proposée par Linda Gottfredson, est une représentation mentale des rapports sociaux entre les professions. Pour construire cette carte, elle demande à un grand nombre de personnes d'évaluer un ensemble de professions suivant deux dimensions :

1. la masculinité : sur une échelle de « très masculin » à « très féminin » le répondant doit indiquer où il positionne le métier de son point de vue ?
2. Le prestige : sur une échelle de « peu prestigieux » à « très prestigieux » le répondant doit indiquer où il positionne le métier de son point de vue ?

En procédant de la sorte, elle recueille un grand nombre d'évaluations pour chaque métier. Les évaluations sont ensuite traduites en échelle quantitative (de 0 à 100). Et pour chaque métier, elle va ensuite calculer la

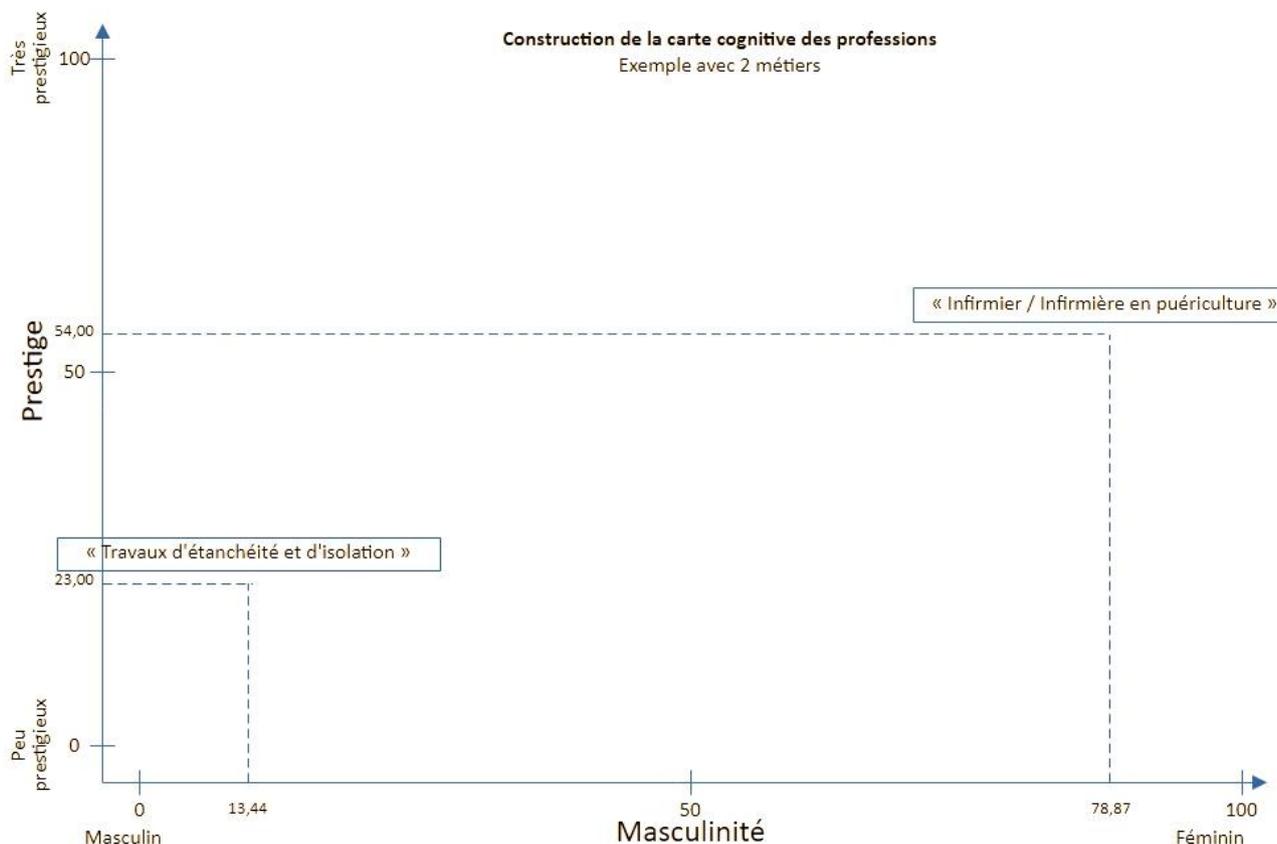
moyenne des évaluations de la masculinité et du prestige. Cette moyenne représente la valeur partagée de l'ensemble de la population sur les deux dimensions, c'est la représentation sociale du métier.

1.1 Illustration avec les données de reproduction de l'expérience

Le métier « infirmier / infirmière en puériculture » a reçu 16 évaluations et les métiers « travaux d'étanchéité et d'isolation » 9 évaluations.

« Infirmier / Infirmière en puériculture »				« Travaux d'étanchéité et d'isolation »		
Rome	Masculinité	Prestige	N	Rome	Masculinité	Prestige
J1507	77	76	1	F1613	39	26
J1507	100	73	2	F1613	6	0
J1507	50	16	3	F1613	14	57
J1507	41	4	4	F1613	0	24
J1507	72	73	5	F1613	0	21
J1507	58	37	6	F1613	0	12
J1507	82	82	7	F1613	3	8
J1507	59	56	8	F1613	50	40
J1507	100	36	9	F1613	9	19
J1507	93	97	10			
J1507	81	58	11			
J1507	91	50	12			
J1507	90	37	13			
J1507	82	53	14			
J1507	86	66	15			
J1507	100	50	16			
Moyenne	78,87	54,00		Moyenne	13,44	23,00

Tableau n°1 : obtention de la valeur de masculinité et de prestige pour 2 métiers



Graphique n°1 : Exemple de positionnement de 2 métiers sur la carte

A ce stade, la lecture de la carte nous permet de constater que les métiers d'infirmier et ceux relatifs aux travaux d'étanchéité et d'isolation, se différencient fortement sur les deux dimensions :

- l'infirmier est perçu comme un métier plutôt féminin alors que l'étanchéité et l'isolation comme plutôt masculin.
- L'étanchéité et l'isolation est perçu comme plutôt porteur de peu de prestige et l'infirmier comme légèrement supérieur à la moyenne en matière de prestige

Nous verrons plus loin que lorsque la carte porte un plus grand nombre de métiers, des constats plus globaux vont apparaître.

2. La conception développementale de L. Gottfredson

La théorie que propose L. Gottfredson (2005), intitulée « circonscription et compromis » se concentre sur la façon dont les jeunes vont progressivement identifier et gérer l'éventail de choix professionnels qui s'offre à eux. Notons qu'elle envisage également le cas des jeunes qui se sentent perdus dans la profusion de métiers envisageables et qui procrastinent.

Pour l'auteur, à l'adolescence, les jeunes auront tous construit une représentation mentale des professions qui distingue les métiers suivant deux dimensions : leur masculinité-féminité et leur désirabilité sociale globale. Pour autant, tous n'envisageront pas les mêmes métiers pour leur orientation car ils auront tendance à reproduire les différences de classe et de genre de leur parent : les filles aspireront principalement à un travail « de femme », les garçons à un travail « d'homme », et les jeunes des classes inférieures à des emplois de niveau inférieur à ceux de leurs pairs des classes sociales supérieures.

Dans ce processus de construction de représentation puis de choix de métiers, quatre processus développementaux peuvent être distingués :

- L'augmentation des capacités cognitives liée à l'âge (croissance cognitive)
- L'accès progressif à la conception de soi (construction du soi)
- l'élimination progressive des alternatives professionnelles les moins favorisées (circonscription)
- la reconnaissance et l'adaptation aux contraintes externes sur les choix professionnels (compromis)

2.1 Croissance cognitive

Linda Gottfredson fait référence à la taxonomie de Bloom qui hiérarchise 6 niveaux de complexité cognitive, du plus simple (se rappeler) au plus compliqué (créer) en passant respectivement par « comprendre », « appliquer », « analyser » et « évaluer » (Anderson et Krathwohl, 2001).

La capacité d'apprentissage et de raisonnement des enfants (leur âge mental) augmente avec l'âge chronologique depuis la naissance jusqu'à l'adolescence. Ils reconnaissent progressivement davantage de similitudes et de différences, et de plus en plus abstraites, qu'ils utilisent pour donner un sens aux divers phénomènes. Avec l'âge, les enfants deviennent capables d'assimiler, de comprendre et d'analyser des masses d'informations toujours plus vastes, de plus en plus subtiles et complexes.

Dans le même temps, tous les enfants ne sont pas égaux face à cette croissance cognitive. Les enfants du même âge diffèrent considérablement entre eux : à un âge chronologique donné, certains sont bien au-dessus, et d'autres bien au-dessous, de leurs pairs en termes d'âge mental.

Ces deux phénomènes vont générer des similitudes et des différences chez les jeunes : ils vont se créer globalement la même carte cognitive des professions et développer une conception de soi de plus en plus individualisée. Au départ, les enfants les plus jeunes vont distinguer les personnes et leur profession suivant les caractéristiques les plus évidentes, concrètes et visibles. Progressivement, en grandissant, ils vont tenir compte d'attributs plus complexes et leur distinction vont devenir plus nuancée.

2.2 Construction du soi

Le monde professionnel nous préexiste à notre naissance. Ce monde est vaste, évolutif et complexe. Aussi simplifiées et incomplètes que soient les premières cartes cognitives de professions des enfants, elles sont là pour être observées et explorées. Les enfants vont également, progressivement se construire une représentation d'eux-mêmes, car aucun ne né avec un « soi » déjà développé.

Linda Gottfredson explique que les individus sont à la fois uniques et agentiques. Elle adhère à la conception d'un soi issu de l'interaction entre un génotype unique et un environnement qui va forger les intérêts, les attitudes et les compétences particulières. Elle explique que les intérêts professionnels sont des produits assez généraux du partenariat étroit entre la nature et l'éducation. Elle précise que leur émergence est plus culturellement contingente et dépendante de l'expérience que ne le sont les traits de personnalité et les capacités de base.

Cependant, les expériences qui activeraient et consolideraient les intérêts professionnels de manière distincte (par exemple, travailler avec des chiffres versus des machines) ne sont pas accessibles aux personnes de tous les âges et dans tous les environnements. En effet, les différents intérêts professionnels se nourrissent de différents environnements et nécessitent d'être mis en présence de domaines spécialisés d'activité (par exemple : bureautique, artistique, scientifique, informatique, social, etc ...). De nombreux adolescents n'ont donc pas suffisamment d'expériences pour faire ressortir ou vérifier leurs intérêts, capacités et valeurs liés à des environnements auxquels ils n'ont pas accès..

En faisant référence à la recherche en génétique comportementale, Gottfredson explique que nous devenons qui nous sommes grâce à l'expérience du monde qui nous entoure. Et ce n'est que par des expériences répétées que nos tempéraments génétiquement fondés se consolident comme traits de personnalité durables. Toutefois, ces traits ne doivent pas être considérés comme « gravés dans le marbre », mais plutôt comme des manifestations relativement stables de notre individualité. Par exemple, Pierre qui est introverti, évite les foules, les cocktails et le travail d'équipe, alors que Charlotte plus extravertie va, au contraire rechercher les foules, les soirées festives et les métiers où elle sera en contact avec de nombreux collègues et clients.

De son point de vue « *même si nous avons tous des parents, des salles de classe et des quartiers identiques, nos penchants personnels nous inciteraient constamment à les percevoir, à les provoquer et à les exploiter différemment. En conséquence, nous finirions par arriver à habiter des mondes différents.* » (Gottfredson, 2004, pp. 75). Et comme nos flux d'expériences changent inévitablement, ils modifient quelque peu les contours de nos vies et de nous-mêmes au cours de notre existence. Ainsi, rien n'est jamais figé et tout ce qui résonne en nous est susceptible d'ajuster notre soi.

2.3 Circonscription

Le choix professionnel commence comme un processus de circonscription, d'élimination des alternatives professionnelles qui entrent en conflit avec la conception de soi. Très tôt dans la vie, les enfants commencent à exclure des ensembles entiers de professions, les considérant comme socialement inacceptables pour quelqu'un comme eux, à mesure qu'ils commencent à reconnaître les distinctions les plus évidentes entre les emplois. Ils excluent progressivement un plus grand nombre de secteurs du monde professionnel à mesure qu'ils deviennent capables de percevoir des dimensions supplémentaires, plus abstraites, d'adéquation ou de compatibilité. La plupart de ces circonscriptions se produisent sans qu'ils sachent ou ne s'interrogent vraiment sur ce que font réellement les travailleurs dans les emplois qu'ils rejettent si péremptoirement.

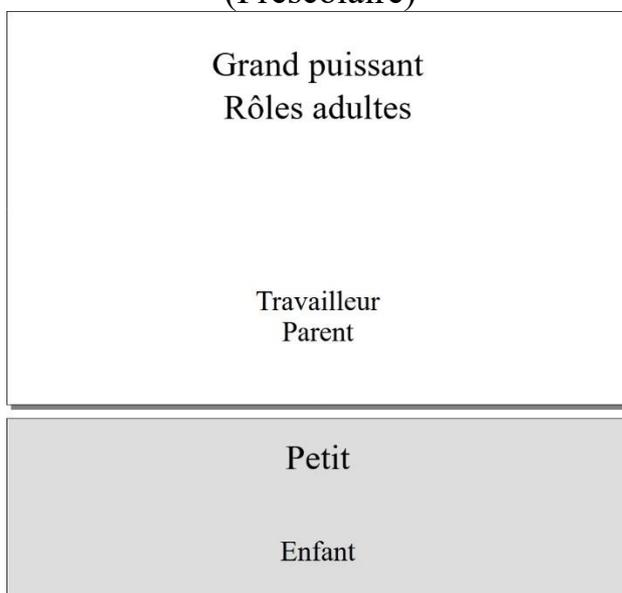
Tous les enfants franchissent les mêmes quatre étapes de circonscription, mais certains plus rapidement ou plus lentement que d'autres en fonction de leurs capacités cognitives. Les âges et les niveaux scolaires

associés aux étapes ne sont donc qu'approximatifs. Les étapes se chevauchent mais coïncident à peu près avec les années préscolaires, l'école primaire, le collège et le lycée.

Etape 1 : Orientation vers la taille et le pouvoir (3 à 5 ans).

Les enfants des années préscolaires et maternelles progressent de la pensée magique à la pensée intuitive et commencent à atteindre la constance des objets (par exemple, ils savent que les gens ne peuvent pas changer de sexe en changeant leur apparence extérieure). Ils commencent à classer les gens de la manière la plus simple qui soit : grands et puissants versus petits et faibles. Ils en viennent également à reconnaître les professions comme des rôles d'adultes et ont cessé de déclarer qu'ils aimeraient être des animaux (lapins), des personnages fantastiques (princesses) ou des objets inanimés (rochers) lorsqu'ils seront grands. Comme l'indique le graphique 1, les indicateurs de la réussite de cette étape est d'avoir reconnu qu'il existe un monde d'adultes, que travailler en fait partie et qu'eux aussi finiront par devenir adultes.

Etape 1 : Taille et Pouvoir (Préscolaire)



Graphique N°1 : la carte cognitive du jeune en âge préscolaire

Etape 2 : Orientation vers les rôles sexués (6 à 8 ans).

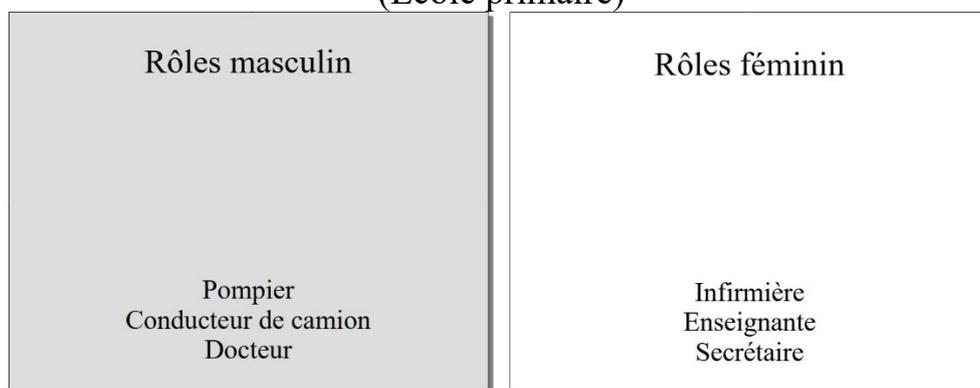
Les enfants de cet âge ont progressé jusqu'à penser en termes concrets et à faire des distinctions simples. Ils commencent à reconnaître davantage de métiers, mais principalement ceux qui sont très visibles, soit en raison de contacts personnels fréquents (enseignants), soit parce que leurs titulaires portent des uniformes, conduisent de gros camions et attirent l'attention des enfants. Les enfants s'appuient également sur des attributs très visibles pour distinguer les différentes variétés de personnes, le plus évident et le plus marquant pour eux à cet âge étant le sexe. En tant que penseurs concrets, ils distinguent les sexes principalement par leurs apparences extérieures, telles que les vêtements, les cheveux et les activités typiques. En tant que penseurs dichotomiques, les enfants considèrent certains comportements et rôles (y compris les emplois) comme appartenant à un sexe mais pas à l'autre.

Une pensée rigide confère un statut moral aux dichotomies qu'elle crée, et les enfants des deux sexes ont tendance à percevoir leur propre sexe comme supérieur et à considérer le comportement approprié comme impératif. L'adéquation personne-emploi est donc perçue en termes de rôle sexué. Même si les perceptions des enfants sur les personnes et les emplois deviendront plus subtiles et complexes, leurs premières compréhensions naïves les ont déjà tournés vers certains avenir possibles et les ont éloignés d'autres.

Les enfants commencent également à déterminer davantage leurs propres expériences (choix d'amis, d'activités ludiques et de modèles) et donc la direction dans laquelle ils se développent. Les menus culturels à partir desquels ils font de tels choix s'élargissent également avec l'âge. Les filles et les garçons ont tendance à se voir proposer et préfèrent des expériences différentes. Les cultures ont des attentes quelque peu différentes à l'égard des deux sexes, et ces différences culturelles, quelles qu'elles soient, peuvent être renforcées par la persistance de différences sexuelles génétiquement conditionnées en termes d'activité, de préférence et de comportement.

La culture à elle seule ne permet pas de maintenir les différences entre les sexes dans les aspirations professionnelles (par exemple, travailler avec des gens plutôt qu'avec des choses), comme est susceptible d'en témoigner tout parent qui a essayé d'intéresser ses fils aux poupées et ses filles aux camions. Mais la culture peut contribuer aux différences entre les sexes en poussant les individus génétiquement divers à adhérer à un type de sexe moyen commun pour leur sexe. Ainsi, alors que la nature et l'éducation influencent le degré de circonscription professionnelle par type de sexe, les prescriptions culturelles universelles encouragent de nombreuses personnes mal adaptées à leur emploi parce que les membres des deux sexes sont génétiquement divers et, par conséquent, beaucoup ne correspondent pas à la moyenne prescrite.

Etape 2 : Rôles sexués (Ecole primaire)



Graphique N°2 : la carte cognitive du jeune en âge d'école primaire

Etape 3 : Orientation vers la valorisation sociale (9 à 13 ans).

Les enfants sont capables de penser de manière plus abstraite. Ils reconnaissent davantage de métiers parce qu'ils peuvent désormais conceptualiser des activités qu'ils ne peuvent pas voir directement ; par exemple, les personnes qui sont assises à un bureau, répondent au téléphone et écrivent sur l'ordinateur peuvent exercer différentes fonctions économiques (par exemple, secrétaires, gestionnaires, journalistes et analystes de recherche).

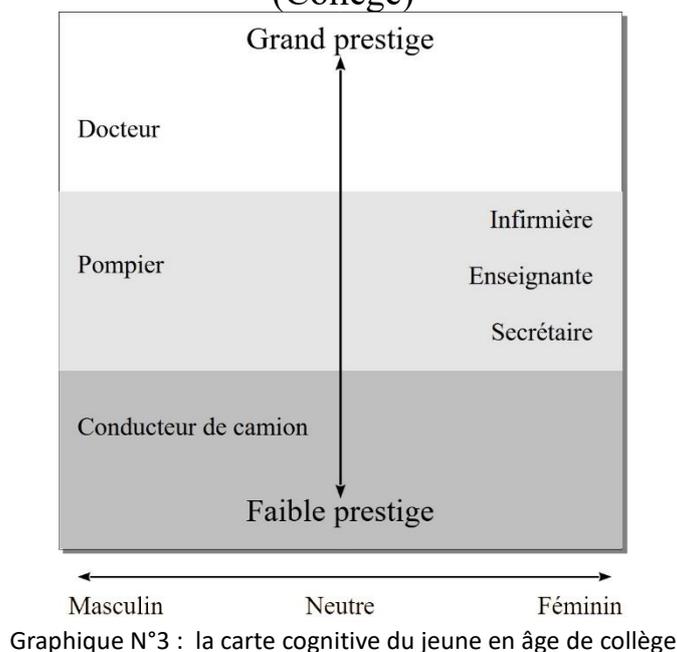
Ils sont également devenus conscients des hiérarchies de statut et plus sensibles à l'évaluation sociale, que ce soit par leurs pairs ou par la société dans son ensemble. Vers l'âge de 9 ans, (Cours élémentaire niveau 2 - CE2) les jeunes commencent à reconnaître les symboles les plus évidents de la classe sociale d'une personne (vêtements, discours, comportement, biens apportés à l'école) ; et à l'âge de 13 ans (Collège, classe de 5^{ème}), la plupart des professions sont classées en prestige au même titre que les adultes. Les enfants classent désormais les professions de manière bidimensionnelle, par niveau de prestige ainsi que par type de sexe. Alors qu'ils aspiraient auparavant à des emplois de niveau faible ou élevé, ils classent désormais ces mêmes professions différemment (voir le graphique 3). Cela apparaît particulièrement dans les aspirations des garçons, comme le montre le graphique 3, car les emplois à caractère masculin varient davantage en termes de statut social que les emplois à caractère féminin.

Les enfants sont en outre parvenus à comprendre les liens étroits qui existent entre le revenu, l'éducation et la profession. La place d'un emploi dans la hiérarchie professionnelle affecte la façon dont les travailleurs vivent leur vie et sont considérés par les autres, et les chances d'un individu de gravir la hiérarchie dépendent fortement de ses résultats scolaires.

En d'autres termes, les enfants voient que leur choix de carrière les engage dans une compétition pour progresser ou au moins faire une performance respectable.

Les enfants ont donc commencé à identifier le sol et le plafond selon leurs aspirations. Ils cessent de considérer un travail, que leurs familles et leurs communautés rejetteraient comme étant d'un statut social inacceptablement bas, comme conduire un camion poubelle. Les familles de classe sociale supérieure fixent un seuil plus élevé (limite de niveau tolérable) pour l'acceptabilité. En revanche, les enfants aspirent rarement aux métiers les plus élevés. Ils excluent plutôt les métiers trop difficiles d'accès ou qui présentent un risque d'échec trop élevé s'ils s'y aventurent. Ils basent cette limite d'effort tolérable principalement sur leurs capacités académiques. Des années de scolarité ont sans cesse mis en évidence les différences entre les élèves en matière de capacités intellectuelles et ont laissé peu de doutes sur leurs capacités par rapport à leurs camarades de classe et leurs chances de progression scolaire et professionnelle.

Etape 3 : Valorisation sociale (Collège)



Graphique N°3 : la carte cognitive du jeune en âge de collège

À la fin de l'étape 3, les enfants ont donc noirci de grandes parties de leur carte cognitive des professions parce qu'ils n'étaient pas du bon type de sexe, qu'ils étaient d'un niveau inacceptablement bas ou qu'ils étaient inacceptablement difficiles d'accès. Le territoire restant sur la carte est la zone d'alternatives acceptables ou l'espace social de l'enfant.

À ce stade, le choix professionnel semble donc être principalement un sous-produit du désir d'appartenir, d'être respecté et de vivre une vie confortable telle que définie par le groupe de référence de l'individu. Il ne s'agit pas d'une recherche d'épanouissement personnel au travail, mais d'un travail qui offrira une belle vie en dehors du travail. Les secteurs d'emploi que les enfants ne considèrent plus comme appropriés pour eux-mêmes deviennent des voies qui leur sont fermées, du moins psychologiquement, même lorsque ces métiers pourraient être plus conformes à leurs intérêts personnels. À moins d'y être invités, les enfants ne chercheront probablement pas à rechercher ou à prêter attention aux informations sur les options qu'ils ont

péremptoirement rejetées. Si la circonscription allège considérablement le fardeau cognitif du choix professionnel, elle peut exclure les expériences nécessaires pour savoir s'ils pourraient, en fait, avoir l'intérêt et la capacité pour un tel travail.

Dans la mesure où les limites d'effort tolérable et de niveau tolérable des individus reflètent les attentes fixées par leur niche de naissance, indépendamment de leurs propres attributs, les individus sont moins susceptibles de rechercher des alternatives aussi éloignées de leurs origines ou aussi proches de leurs propres intérêts qu'elles le pourraient (voir illustration au chapitre 3).

Etape 4 : orientation vers le soi interne (14 ans et plus).

La nécessité de faire des choix d'orientation fait irruption dans la conscience au cours de l'étape 4. Dans les étapes antérieures, il consistait principalement en l'élimination préconsciente d'alternatives inacceptables. Au cours de cette 4^{ème} étape, les adolescents s'engagent dans une recherche de plus en plus consciente, parmi les autres occupations de leur espace social, d'occupations qui seraient personnellement épanouissantes. Autrement dit, ils commencent à réfléchir aux carrières qui seraient compatibles avec leur moi psychologique plus personnel.

Une croissance cognitive continue a permis aux adolescents de mieux appréhender les aspects abstraits, internes et uniques des individus et des professions, tels que les intérêts, les capacités et les valeurs exercées dans l'exercice de différents emplois. Ils sont donc capables de distinguer différents domaines de travail et savent que la personnalité des travailleurs et les fonctions économiques diffèrent d'un domaine à l'autre. Bien que les distinctions capturées par la typologie de la personnalité et du travail de Holland (réaliste, investigateur, artistique, social, entreprenant et conventionnel), illustrées dans le graphique 4 restent quelque peu flous dans leur esprit, ils deviennent désormais des facteurs importants dans l'adéquation personne-emploi.

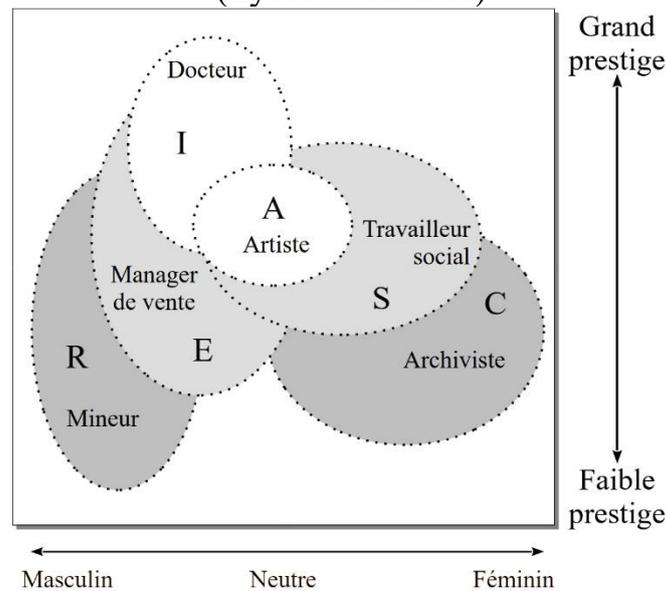
Le processus d'appariement est ainsi devenu plus multidimensionnel, ce qui le rend plus difficile. Les adolescents doivent également commencer à prendre en compte les objectifs et obligations non professionnels qui affecteront la planification de carrière. De nombreuses filles réfléchissent à la manière de concilier vie familiale et vie professionnelle, et de nombreux garçons réfléchissent à la manière de générer un soutien financier et une sécurité suffisants pour une famille. En outre, de nombreux adolescents ont encore du mal à connaître leurs intérêts, capacités et objectifs professionnels spécifiques, en partie parce que bon nombre de leurs qualités personnelles pertinentes sur le plan professionnel ne sont pas encore pleinement formées. Comme nous l'avons vu précédemment, les attributs personnels orientés vers des fins culturelles spécifiques – notamment les intérêts professionnels, les valeurs, les attitudes et les capacités spécifiques – sont moins façonnés par l'adolescence que les traits très généraux d'aptitude et de personnalité, car les premiers dépendent davantage de caractéristiques spécifiques et pertinentes. une exposition et une expérience qui ne sont pas si universellement disponibles.

Le développement de carrière devient plus difficile et plus anxiogène lorsque les adolescents sont appelés à prendre des décisions professionnellement pertinentes, telles que les cours à suivre et les diplômes ou formations à rechercher. En conséquence, ils doivent désormais réfléchir à ce que les travailleurs font réellement au travail, aux qualifications qu'ils doivent posséder et à la manière de les obtenir. Si on y est invité, la plupart peuvent citer leur choix préféré, leur aspiration idéaliste. Mais les métiers qui les intéressent le plus ne sont peut-être pas les plus facilement accessibles. Les aspirations réalistes sont un peu moins souhaitables mais cela reste des métiers acceptables que les individus pensent pouvoir réellement obtenir. La différence entre les aspirations idéalistes et réalistes est que ces dernières ont été modulées par la perception de l'accessibilité des métiers. Les deux types d'aspirations ont tendance à changer à mesure que l'adolescent en apprend davantage sur la compatibilité et l'accessibilité de différentes professions. Par conséquent, toute série d'aspirations exprimées, qu'elles soient idéalistes ou réalistes, n'est en réalité qu'un échantillon des

professions de l'espace social de l'individu. Même ceux nommés spontanément car les moins acceptables ont tendance à être tirés de – et à signaler – l'espace social de l'individu.

L'un des risques à ce stade de développement est que les jeunes n'aient pas acquis, ou n'obtiennent pas, une expérience suffisante pour tester leurs intérêts et leurs capacités professionnelles, en particulier pour les métiers qu'ils ont éjectés de leur espace social depuis longtemps. Un autre risque est que, en raison de pressions extérieures, d'ignorance, d'anxiété ou d'inaction de leur part, ils puissent s'engager dans un choix avant de connaître réellement les options qui s'offrent à eux.

Etape 4 : Soi interne et unique (Lycée et au-delà)



Graphique N°4 : la carte cognitive du jeune en âge du lycée

2.4 Compromis

Alors que la circonscription est le processus par lequel les jeunes éliminent progressivement les professions qu'ils jugent inacceptables pour eux-mêmes, le compromis est le processus par lequel ils commencent à abandonner leurs alternatives préférées au profit d'autres moins compatibles mais plus accessibles. Lorsqu'on évalue les mérites relatifs des alternatives les plus attractives dans l'espace social de l'individu, le processus est appelé choix professionnel. Lorsqu'on est obligé de choisir parmi les éléments minimalement acceptables, le choix se transforme en compromis. Lorsqu'on est obligé d'envisager des alternatives inacceptables, le compromis est douloureux et ne semble plus être une question de choix, mais plutôt d'obstacles au choix. Linda Gottfredson détaille trois facteurs, qui lui semblent essentiels, dans le processus de compromis. Pourquoi les jeunes connaissent-ils si peu l'accessibilité du travail qu'ils préfèrent ? Comment leur propre comportement augmente-t-il ou diminue-t-il son accessibilité réelle ? Et quelles dimensions de la compatibilité personne-emploi sont-ils le plus et le moins disposés à abandonner lorsqu'ils doivent se contenter d'alternatives moins favorisées ou inacceptables ?

Recherche tronquée, connaissances limitées : Avec l'âge, les enfants deviennent de plus en plus conscients des principales caractéristiques sociales et psychologiques, qu'ils utilisent ensuite pour juger de l'adéquation de différentes professions à des personnes comme eux. Les individus possèdent cependant beaucoup moins de connaissances sur l'accessibilité de leurs alternatives préférées. En effet, les informations sur les emplois et les programmes de formation disponibles et sur la manière d'y accéder sont très spécifiques à des moments, des lieux et des professions en particuliers ; cela prend beaucoup de temps à localiser et à

apprendre ; et vite obsolète. La collecte de ces informations demande du temps et des efforts. Les gens ont tendance à minimiser leurs coûts de recherche en recherchant des informations principalement sur les professions qui les intéressent le plus, uniquement lorsqu'ils ont besoin de prendre une décision, et principalement auprès de sources qu'ils connaissent déjà et en qui ils ont confiance, comme la famille et les amis.

Tout en réduisant les coûts de recherche, cette méthode limite également la quantité et le type d'informations recueillies par les jeunes. Ils ont tendance à en savoir relativement peu sur l'accessibilité aux différents types d'études postsecondaires et de travail, ce qui limite leurs options. Ce qu'ils apprennent est assez restreint et dépend des personnes et des opportunités de leur cercle social, ce qui les rend moins susceptibles de s'éloigner très loin de leur niche de naissance, même si cela leur convient mieux.

Un investissement plus important, une meilleure accessibilité : Certains emplois n'existaient tout simplement pas à certaines époques ou dans certains endroits, ou étaient interdits à certaines catégories de personnes. De plus, il y aura toujours des circonstances externes, comme la santé de l'économie ou les obligations familiales, qui limitent la capacité des individus à rechercher les alternatives privilégiées. D'un autre côté, leur niche sociale peut également fournir un soutien spécial, qui ouvre ou révèle de nouvelles opportunités, par exemple des membres de la famille ayant de bonnes relations, des compatriotes bien informés et un accès facile aux services d'orientation professionnelle et d'information.

Mais il est très important de noter que les opportunités offertes aux individus dépendent aussi, dans une certaine mesure, de leur propre comportement. Premièrement, les emplois et les programmes de formation sont effectivement inaccessibles lorsque les individus ignorent les débouchés et comment y postuler. Les gens apprennent davantage et élargissent leurs options lorsqu'ils sont des chercheurs actifs d'informations, et non de simples consommateurs passifs. Deuxièmement, les emplois peuvent devenir plus accessibles lorsque les gens prennent des mesures pour devenir plus compétitifs par rapport aux autres candidats, par exemple en acquérant une expérience pertinente ou une formation supplémentaire. Ils augmentent encore davantage leurs opportunités lorsqu'ils mobilisent activement un soutien ou une assistance pour poursuivre leurs objectifs. Il est rare que des opportunités s'offrent spontanément à nous, comme au self-service. Nous devons souvent les rechercher ou les créer nous-mêmes. L'initiative compte.

Ainsi, plus les gens ont de liberté pour découvrir des opportunités et améliorer leur compétitivité, plus les différences en matière de compétences personnelles, d'initiative et de persévérance seront importantes pour ouvrir des options, surmonter les obstacles et réduire le besoin de compromis. La nature partiellement auto-générée des opportunités et des contraintes est suggérée, comme mentionné précédemment, par l'héritabilité modérée du soutien social et des événements de la vie. Les individus qui se contentent de s'asseoir et d'attendre que ça tombe tout cuit dans le bec sont moins susceptibles de croiser ces opportunités, et ils renoncent à de nombreuses occasions de maîtriser leur propre développement.

Assez bon ou pas trop mauvais : Les personnes recherchent des emplois compatibles parmi ceux qui semblent accessibles ou pourraient le devenir. La compatibilité repose sur le fait que les personnes trouvent des emplois qui correspondent bien au type de sexe, au niveau et au domaine de travail qu'ils préfèrent. Ils recherchent de bonnes correspondances, pas les meilleures possibles, car le « assez bon » est suffisant, plus facile à déterminer et plus réalisable à localiser.

Lorsque de bonnes correspondances ne sont pas disponibles, les individus doivent décider à quelles dimensions de correspondance ils veulent renoncer. Les dimensions les plus proches du cœur du concept de soi semblent être abandonnées en dernier lieu. Ce sont également les premières dimensions de l'appariement, le sexe étant en premier, le niveau de prestige en second et le domaine d'activité (de bureau, scientifique, artistique, etc.) en dernier. Face à des options qui sont toutes inacceptables, quel que soit le type de sexe, le niveau ou le domaine, celles du type de sexe acceptable (c'est-à-dire qui ne dépassent pas les

limites du type de sexe tolérable) ont donc tendance à être préférées à celles qui ne le sont pas. Lorsque toutes les alternatives disponibles sont au moins acceptables en termes de type de sexe, les gens optent généralement pour un niveau de travail acceptable plutôt que pour leur domaine de travail préféré. Ce n'est que lorsque le type de sexe et le niveau de prestige sont à peine acceptables (c'est-à-dire que les professions se situent dans leur espace social) que les individus choisissent de maximiser leur adéquation avec leurs intérêts professionnels plutôt que d'améliorer davantage leur niveau de prestige ou leur type de sexe.

À l'inverse, les individus choisissent dans leur espace social un emploi qui correspond à leurs intérêts professionnels, s'il en existe un. Dans le cas contraire, ils se tournent vers un autre secteur de travail plutôt que de rechercher le même type de travail en dehors de leur espace social, c'est-à-dire un travail d'un prestige ou d'un sexe inacceptable. Les gens regardent en dehors de leur espace social uniquement lorsqu'ils n'y voient aucune option accessible. Dans de tels cas, ils repoussent leur limite de niveau tolérable plus loin que leur limite de type de sexe tolérable. Par exemple, si la fille de la carte 1a (voir chapitre 3) est incapable de mettre en œuvre aucune des alternatives dans son espace social, elle est plus susceptible d'occuper un travail de moindre prestige en tant que réceptionniste ou caissière qu'un travail plus masculin (ingénieur, pharmacien) de niveau comparable à son aspiration idéaliste (bibliothécaire). De même, si le garçon de la classe ouvrière est incapable de devenir policier ou mécanicien, il est plus susceptible de faire des compromis en cherchant à devenir ouvrier du bâtiment ou représentant commercial plutôt qu'à accepter un emploi de bureau. Les deux jeunes font peut-être plus de compromis que nécessaire, soit parce qu'ils ont inutilement limité leurs choix à un âge plus précoce, soit parce qu'ils ne connaissent pas les opportunités qui pourraient s'offrir à eux.

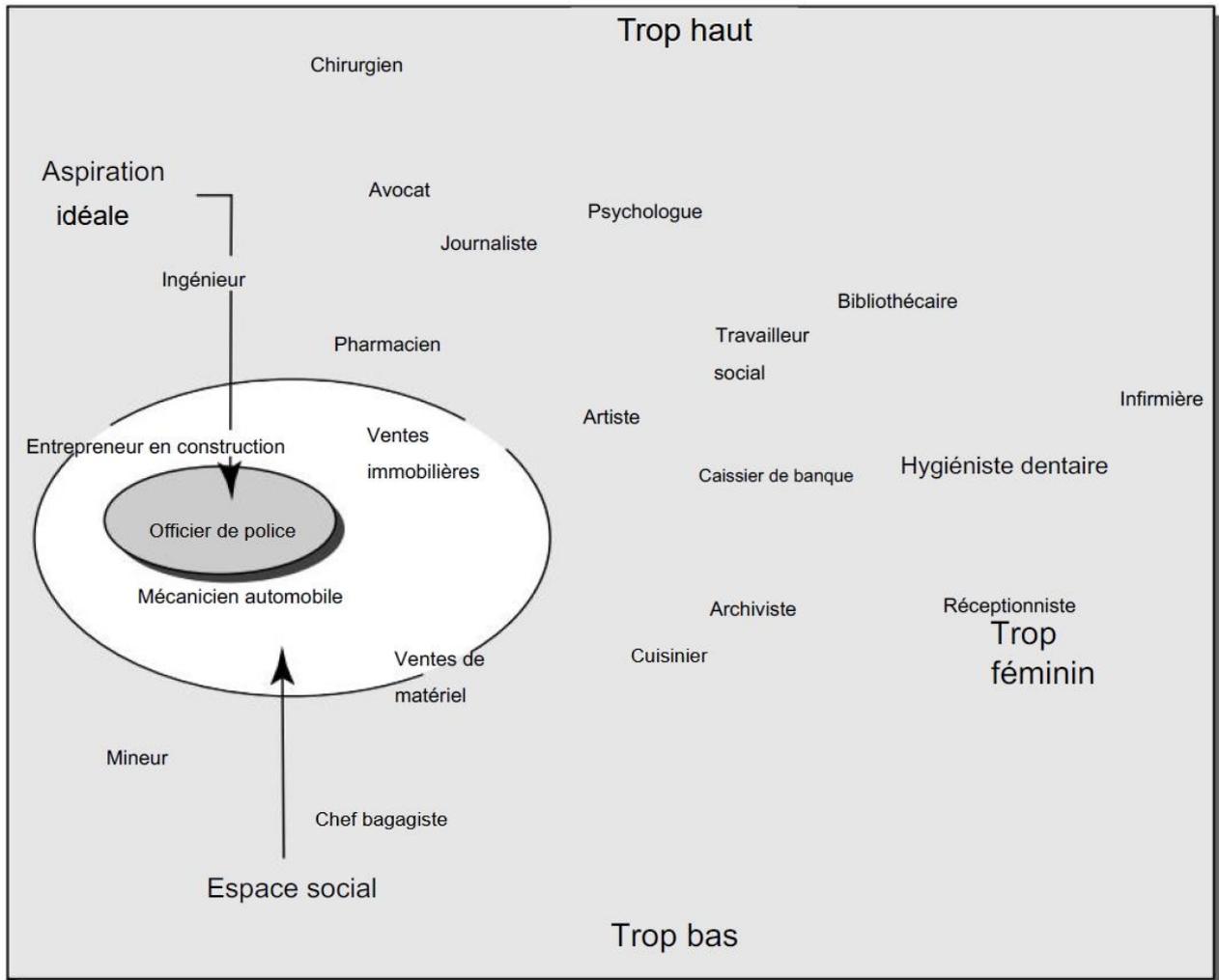
Les individus diffèrent grandement dans les traits personnels qui encouragent l'exploration, l'optimisme et la persévérance, en particulier face à l'opposition et à la défaite, mais tous les individus ont le pouvoir d'améliorer leurs options. En bref, le processus de compromis est un autre creuset de création de soi, que ce soit par notre action ou notre inaction.

Attention à la phrase de Jean Guichard (2022, pp. 68) : « *Dans le modèle de Gottfredson, la carte cognitive des professions tient une place centrale dans le processus d'orientation des jeunes, **dans la mesure où ils doivent s'y référer** pour circonscrire l'ensemble de leurs préférences professionnelles et effectuer des compromis en fonction des options qu'ils estiment offertes* »

Ici, le « ils **doivent** s'y référer » ne doit pas être compris comme une obligation qui s'impose à eux. Ils s'y réfèrent car c'est leur représentation du monde, et c'est très différent. Dans le 1^{er} cas, ils sont prisonniers d'un monde qui s'impose à eux, dans le second, les professionnels de l'orientation peuvent agir pour leur faire prendre conscience de la possibilité qu'ils ont de sortir d'un schéma de contraintes qu'ils s'auto-imposent.

Guichard, J., Huteau, M. (2022). Orientation et insertion professionnelle - 75 concepts clés. Paris : Dunod

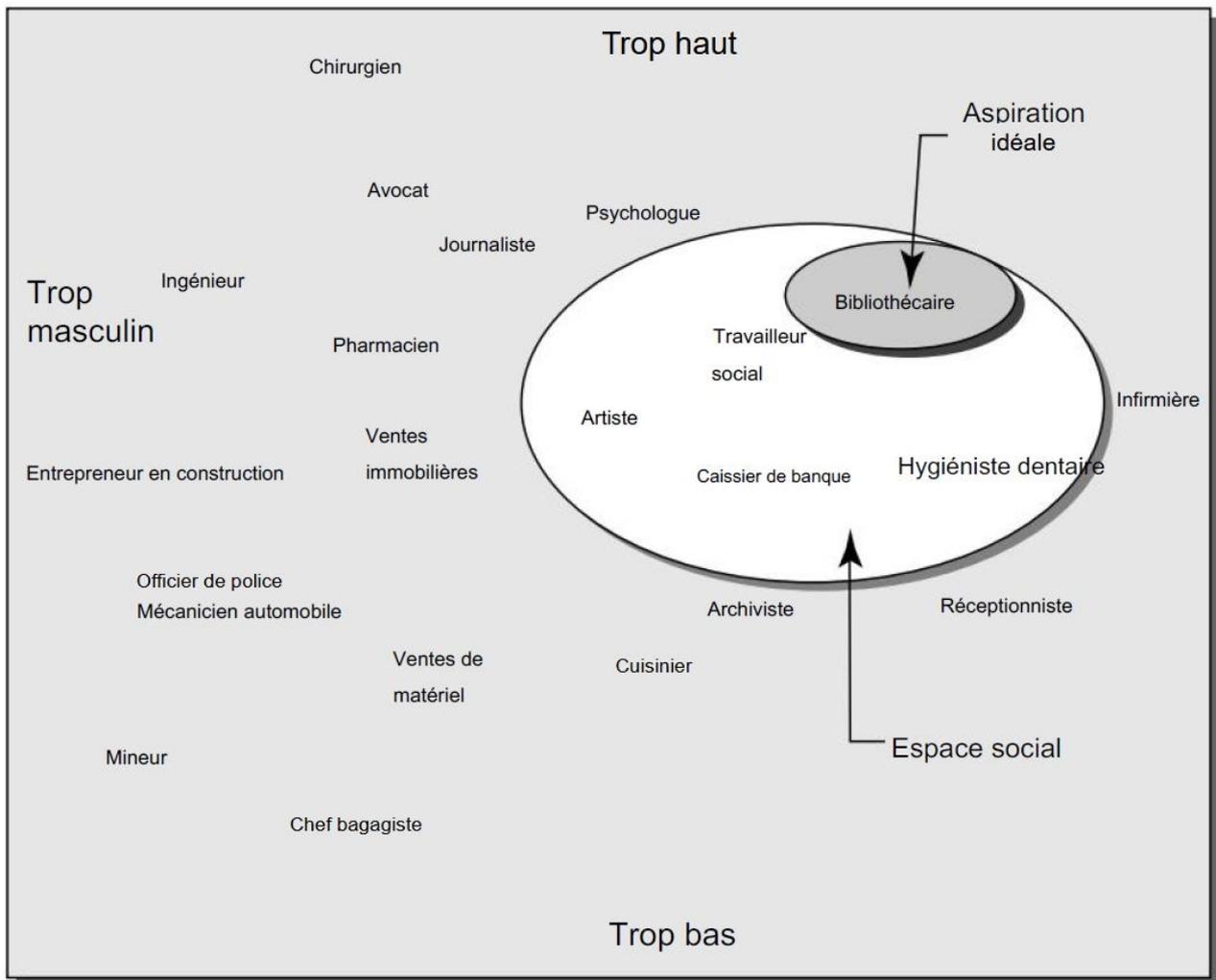
3. Illustration



Carte N°1b : carte cognitive d'un garçon de la classe ouvrière (panel B)

Les cartes N°1b et 1a présentent deux exemples hypothétiques, un pour une fille de la classe moyenne (panel A) et un pour un garçon de la classe ouvrière (panel B). Les professions présentées ne sont qu'un petit échantillon de la carte cognitive commune à tous les groupes. Cette fille, comme la plupart des autres, a exclu les professions situées à l'extrême gauche de la carte, les jugeant trop masculines (ingénieur, entrepreneur en bâtiment, vendeur de quincaillerie, officier de police), tandis que le garçon a exclu les métiers de droite, jugés pas assez masculins (caissier de banque, bibliothécaire, réceptionniste, hygiéniste dentaire, infirmière).

Étant de classe moyenne, la jeune fille a également exclu les carrières situées dans le tiers inférieur de la hiérarchie professionnelle, car peu de personnes dans son entourage social occupent de tels emplois ou les considère comme des carrières dignes.



Carte N°1a : carte cognitive d'une fille de la classe moyenne (panel A)

Dans les quartiers populaires, les emplois sont plus courants et leurs titulaires sont plus susceptibles d'être considérés comme des réussites, il est donc typique que le garçon de la classe ouvrière étende sa zone d'alternatives acceptables à une strate inférieure d'occupations. La limite d'effort tolérable du garçon peut être inférieure à celle de l'enfant de la classe moyenne pour deux raisons. Premièrement, les enfants issus de familles de classes sociales inférieures ont tendance à ne pas être aussi doués sur le plan scolaire que les enfants des classes sociales supérieures. Deuxièmement, ils subissent moins de pression et bénéficient de moins de soutien pour viser aussi haut que leurs capacités pourraient les amener. Par conséquent, même si ce garçon est au moins aussi brillant qu'une fille de la classe moyenne, il ne voit peut-être pas que son talent pourrait ouvrir des portes plus difficiles ni pourquoi il devrait même faire un effort supplémentaire. De son point de vue social, les emplois n'ont pas besoin d'être d'un niveau aussi élevé pour être suffisamment bons.

4 Bibliographie

Anderson, L.W. et Krathwohl, D. R. (Ed.) (2001). *A Taxonomy for Learning, Teaching and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. New York: Longman, 302 p.

Brown, S. D., & Ryan Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of counseling psychology* (3rd ed., pp. 740–766). New York: Wiley.

Gottfredson, L. S. (2005). Applying Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise in Career Guidance and Counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 71–100). John Wiley & Sons, Inc..